



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. *WORLD
INNOVATIVE TELLECOMUNICATION***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AGUS RYADY
NPM. 1615310119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : AGUS RYADY
NPM : 1615310119
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. *WORLD
INNOVATIVE TELLECOMUNICATION*

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

MEDAN, OKTOBER 2020

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDIANARKO, S.E., MN)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : AGUS RYADY
NPM : 1615310119
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. *WORLD
INNOVATIVE TELLECOMUNICATION*

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA



(RAMADHAN HARAHAR, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

ANGGOTA III

(SAMRIN, S.E., MM)

ANGGOTA IV

(SAIMARA SEBAYANG, S.E M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Ryady
NPM : 1615310119
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
World Innovative Tellecomunication

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan. Oktober 2020

NPM. 1615310119

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Ryady
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 26 Juni 1998
NPM : 1615310119
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Danau Laut Tawar No. 114A LK.V

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2020
Yang membuat pernyataan



AGUS RYADY
NPM. 1615310119



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Agus Ryady
Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 26 Juni 1998
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310119
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.52
Nomor Hp : 082272176290
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. World Innovative Telecommunication

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Benar



Medan, 24 Januari 2020

Pemohon,

(Agus Ryady)

Tanggal :	Disahkan oleh : Dekan (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
Tanggal :	Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 30/11-2019	Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I : (Abdi Setiawan, SE., M.Si)
Tanggal : 30/11-2019	Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II : (Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

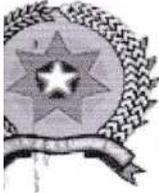
No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 24 Januari 2020 11:26:44



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AGUS RYADY
NIM : 1615310119
Program Studi : Manajemen
Jurang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.
World Innovative Tellecommunication

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Mei 2020	Mohon diperbaiki sedikit lagi yaitu di cover dan rumusan masalah. Terima kasih.	Revisi	
Mei 2020	Skripsi sudah direvisi dan sudah dikoreksi. Acc Sidang Meja Hijau. Silahkan menuju ke Dosen Pembimbing 2	Disetujui	
09 November 2020	Acc Jilid Lux.	Disetujui	

Medan, 15 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AGUS RYADY
NPM : 1615310119
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. World Innovative Tellecommunication

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Juli 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 15 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

ACC jilid lux
11/12-20 pp August



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. *WORLD
INNOVATIVE TELLECOMUNICATION***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AGUS RYADY
NPM. 1615310119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Agustus 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agus Ryady
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 1998-06-26
 Nama Orang Tua : Edy Syahputra
 N. P. M : 1615310119
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082272176290
 Alamat : Binjai JL. DANAU LAUT TAWAR NO. 114A. LK. V.
 Kelurahan Sumber Karya. Kecamatan Binjai Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. World Innovative Tellecommunication, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



Agus Ryady
 1615310119

Catatan :

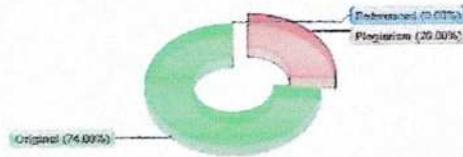
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 15/07/2020 16.51.16

AGUS RYADY_1615310119_MANAJEMEN.docx

Universitas Pembangunan Panca Budi

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



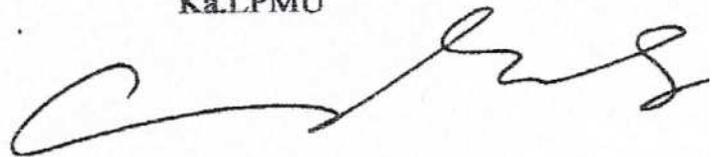
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2643/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: AGUS RYADY
: 1615310119
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 06 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. World Innovative Telecommunication yang berjumlah 40 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2019 sampai April 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Uji t menunjukkan motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,391 dan signifikan sebesar 0,002, lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,782 dan signifikan sebesar 0,001, dan kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,142 dan signifikan sebesar 0,003. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 149,300 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja, kemudian motivasi kerja, dan yang terakhir adalah kepuasan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 92,6% kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on the performance of employees of PT. World Innovative Telecommunication. The population in this study is all employees of PT. World Innovative Telecommunication, amounting to 40 employees. This research was conducted from December 2019 to April 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that work motivation, work environment, job satisfaction had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of the employees of PT. World Innovative Telecommunication. T test shows that work motivation has a t-count of 3.391 and a significance of 0.002, a work environment has a t-count of 3.782 and a significance of 0.001, and job satisfaction has a t-count of 3.142 and a significance of 0.003. The F test shows the fcount value obtained is 149,300 and significant is 0,000. The most dominant variable affecting employee performance is the work environment variable, then work motivation, and the last is job satisfaction. Determination test results showed 92.6% of the performance of employees of PT. World Innovative Communication can be explained and obtained from work motivation, work environment, and job satisfaction, while the rest is from other factors.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP, selaku Pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua Orang Tua, Edy Syahputran dan Ibunda Masriana tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh karyawan PT. World Innovative Tellecommunication yang telah meberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, Oktober 2020
Penulis

AGUS RYADY
NPM. 1615310119

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Penilaian Kinerja	13
d. Tujuan Penilaian Kinerja	14
e. Indikator Kinerja	15
2. Motivasi Kerja	15
a. Pengertian Motivasi Kerja	15
b. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	16
c. Manfaat Motivasi Kerja	18
d. Tipe-tipe Motivasi Kerja	19
e. Indikator Motivasi Kerja	20
3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Jenis Lingkungan Kerja	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
d. Indikator Lingkungan Kerja	27
4. Kepuasan Kerja	28
a. Pengertian Kepuasan Kerja	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
c. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	31

d. Indikator Kepuasan Kerja	32
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	35
1. Pengaruh Motivasi Kerja(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).	36
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	36
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	37
4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	38
D. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
1. Lokasi Penelitian	40
2. Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
3. Jenis Data	42
4. Sumber Data	42
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
1. Variabel Penelitian	43
2. Definisi Operasional.....	43
E. Skala Pengukuran Variabel	46
F. Teknik Pengumpulan Data	47
1. Kuesioner Atau Angket	47
2. Wawancara	47
3. Dokumentasi	47
G. Teknik Analisis Data	47
1. Uji Kualitas Data	47
a. Uji Validitas (Kelayakan)	48
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	48
2. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinieritas	51
c. Uji Heterokedastisitas	52
3. Uji Regresi Linear Berganda	53
4. Uji Hipotesis	54
a. Uji Parsial (Uji t)	54
b. Uji Simultan (Uji F)	55
5. Koefisien Determinasi (R^2)	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	59
1. Deskripsi Objek Penelitian	59
a. Sejarah Perusahaan PT. <i>World Innovative</i>	

<i>Teltelecommunication</i>	59
b. Visi dan Misi PT. <i>World Innovative Teltelecommunication</i>	62
c. Struktur Organisasi PT. <i>World Innovative Teltelecommunication</i>	63
d. Uraian Tugas PT. <i>World Innovative Teltelecommunication</i>	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden	70
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
3. Deskripsi Variabel Penelitian	72
a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)	73
b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	76
c. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	80
d. Variabel Kinerja (Y)	84
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	88
a. Pengujian Validitas	88
b. Pengujian Reliabilitas	90
5. Pengujian Asumsi Klasik	92
a. Uji Normalitas Data	92
b. Uji Multikolinieritas	94
c. Uji Heteroskedastisitas	95
6. Regresi Linear Berganda	96
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	97
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	97
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	98
c. Koefisien Determinasi	99
B. Pembahasan Hasil Penelitian	99
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	99
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	100
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	101
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	104

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang mampu mencapai keberhasilan serta meningkatkan kemajuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2015:89) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perlukan motivasi dalam bekerja. Lingkungan yang efektif serta kepuasan kerja yang dicapai. Hal tersebut juga di kemukakan oleh kasmir (2016:195) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

PT. *World Innovative Tellecommunication* (OPPO) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang elektronik yang berbasis di Dongguan, Guangdong Cina, Produk utama perusahaan ini adalah MP3 Player, pemutar media portable LCD-TV, e-book dan telepon genggam. Dimana perusahaan ini mengalami penurunan kinerja pada karyawannya.

Tabel 1.1 Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya diberikan pelatihan di kantor setiap bulannya.	15	25
2	Saya diberikan target kerja setiap bulannya.	38	2
3	Saya kurang diberikan motivasi dalam bekerja sehingga semangat kerja saya menurun	28	12

Sumber: PT. World Innovative Tellecommunication (Oppo), 2020

Fenomena ini terjadi akibat kurangnya motivasi kerja yang disebabkan dari minimnya kebutuhan akan prestasi, dimana kemampuan dan pelatihan dapat mempersulit karyawan untuk bekerja. Misalnya pada perusahaan ini ada pencapaian target dan karyawan harus menjual produk dengan target yang telah ditetapkan tetapi karyawan masih merasa kesulitan karena tidak adanya kemampuan serta kreativitas di dalam dirinya, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam perusahaan ini kebutuhan akan kekuasaan juga masih rendah dimana tidak adanya dorongan ataupun perilaku yang mempengaruhi serta memotivasi karyawan untuk meraih jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya yang sekarang. Dan kebutuhan akan afiliasi juga masih kurang, Seperti halnya ada beberapa karyawan tidak mau bersosialisasi sehingga mengurangi keakraban yang terjadi dalam perusahaan dengan begitu menjadikan hubungan karyawan tidak terlihat baik serta berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja di dalam perusahaan. Dari fenomena tersebut sudah jelas bahwa Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam organisasi tidak hanya dibutuhkan orang pintar serta terampil dalam bekerja melainkan giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara

(2013:63) Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya memiliki aturan perusahaan yang sangat tegas.	18	22
2	Saya memiliki rekan kerja yang saling membantu dalam bekerja.	5	35
3	Saya diberikan fasilitas yang dapat membantu saat bekerja.	19	21

Sumber: PT. World Innovative Telecommunication (Oppo), 2020

Fenomena lain yang sering terjadi di PT. *World Innovative Telecommunication* yaitu lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif, disebabkan dari Suasana kerja yang terjadi dalam lingkungan tersebut tidak begitu baik, dikarenakan pemimpin yang tidak tegas dalam pengambilan keputusan sehingga tidak adanya kejelasan aturan dalam perusahaan, dengan begitu mengakibatkan suasana dalam perusahaan menjadi tidak menyenangkan. Kurangnya sikap ramah dan sapaan dengan sesama rekan kerja yang dapat mengurangi keakraban dalam bekerja yang berdampak pada hubungan dengan rekan kerja menjadi tidak terjalin baik. Fasilitas yang tidak memadai juga menjadi kendala dalam kenyamanan karyawan sehingga menghambat karyawan dalam berinovasi dan berkreasi untuk pencapaian target dan meningkatkan kinerja. Dari hal tersebut sudah jelas bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karena untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan lingkungan yang nyaman serta efektif. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito

(2013:183) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang di bebankan.

Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya diberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang saya miliki.	15	25
2	Saya diberikan promosi jabatan setiap kinerja saya meningkat.	10	30
3	Saya diberikan penghargaan ketika target pekerjaan saya terpenuhi.	5	35

Sumber: PT. World Innovative Tellecommunication (Oppo), 2020

Selain itu hal fenomena yang terjadi pada PT. *World Innovative Tellecomunnication* yaitu kurangnya kepuasan dalam bekerja pada karyawan, hal tersebut dilihat dari kepuasan terhadap pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Dan selanjutnya dalam pemberian tunjangan tambahan kepada karyawan juga tidak diberikan semuanya padahal karyawan tersebut sudah mencapai target dan mengerjakan tugas serta beban yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga merasa tidak adanya kepuasan dalam promosi atau kenaikan jabatan dimana dalam promosi masih sangat sulit dilakukan karna perusahaan masih menganggap karyawan tersebut belum siap menerima jabatan yang sesuai padahal karyawan tersebut sudah mengerjakan tugasnya secara maksimal dan mencapai target yang sudah ditetapkan. Dengan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja sehingga menghambat kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja juga termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi karena karyawan merasa tidak merasakan kenyamanan serta tidak dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki. Hal tersebut

dikemukakan oleh Karyoto (2016:312) Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan menguji serta menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul yang di ambil yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. *World Innovative Telecommunication*”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan perlu diberikan pelatihan dan pengembangan serta kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Karyawan merasa suasana dikantor kurang nyaman seperti hubungan antara sesama karyawan kurang baik sehingga mengakibatkan lingkungan kerja non fisik menjadi tidak kondusif.
3. Karyawan harus diberikan gaji yang sesuai standard pekerjaan dari pencapaian target yang didapat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Karyawan kurang mau bersosialisasi dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan turunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulis membatasi masalah agar fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*. Penulis juga membatasi bahwa lokasi penelitian ini berada di Plaza Millenium Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*?
- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*?
- d. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication.*
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication.*
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication.*
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication.*

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, hasil penelitian dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan, pengetahuan serta informasi di bidang sumber daya manusia terutama pada motivasi kerja karyawan, Kenyamanan lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain, menjadikan referensi serta membandingkan dengan penelitian yang lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yofanda Budi Pratama (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *World Innovative Tellecommunication*. Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel Penelitian:

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. Jumlah Observasi (Sampel):

Penelitian terdahulu menggunakan 180 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 40 responden.

3. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2015:89), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Simanjuntak (2014:98), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu

sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2014:14), kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan ataupun *skill* yang terdapat pada diri seseorang guna melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan mempermudah mengerjakan pekerjaan yang benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik pula begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja.

2) Pengetahuan

Ilmu yang terkait mengenai pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dengan lebih baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Begitu pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

3) Rancangan Kinerja

Rancangan pekerjaan di dalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan kinerja dalam pekerjaan yang baik maka menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan benar. Begitu pula sebaliknya, maka dengan demikian rancangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja.

4) Kepribadian

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda – beda, seseorang yang memiliki kepribadi ataupun karakter yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

5) Motivasi Kerja

Sesuatu semangat ataupun dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun tanggung jawabnya. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang dari dirinya ataupun luar dari dirinya (misalnya perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Dan rangsangan

serta dorongan dari manapun dapat mempengaruhi kinerja agar menjadi lebih baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang dia berikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Norma – norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian kebiasaan dan norma tersebut harus dipenuhi oleh segenap anggota dalam perusahaan ataupun organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan. Dengan merasa senangnya seorang karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat bekerja misalnya, ruangan kerja, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja lainnya.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang karyawan dalam pekerjaannya serta membela perusahaan ditempat ia bekerja. Kesetiaan ini dilihat dari kesungguhannya dalam mengerjakan sesuatu meskipun kondisi perusahaan dalam kondisi tidak stabil.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji - janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu dan mengerjakan tugas serta tanggungjawab sesuai dengan perintah.

c. Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2015:96), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2016:60) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/pemnyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Menurut Hasibuan (2015:77), penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijakan berarti, apakah

karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penelitian kinerja ialah peningkatan prestasi kinerja melalui peningkatan sumberdaya manusia secara lebih spesifik. Mangkunegara (2015:110) mengemukakan secara lebih spesifik bahwa tujuan dari penilaian kinerja ialah:

- 1) Lebih meningkatkannya pengertian antara karyawan tentang pesyaratan prestasi.
- 2) Mencatat serta mengakui kerja seorang pegawai yang telah dilakukannya, agar memotivasi dan mengerjakannya lebih baik lagi.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan dan mengajak berdiskusi keinginan serta aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir dan pekerjaan yang di kerjaannya.
- 4) Menjelaskan serta merumuskan kembali tujuan yang akan dicapai dimasa depan, sehingga karyawan menjadi terdorong dan meningkatkan prestasi serta potensinya.
- 5) Melihat kembali rencana pelaksanaan yang sesuai khususnya dalam pelatihan rencana diklat dan menyetujui bagian – bagian yang ingin diubah.

e. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:99), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Menurut Mangkunegara (2015:63), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Winardi (2015:4), motivasi adalah kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu.

Sedangkan menurut Siagian (2014:102), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik meski demikian, sebageian besar dari kita perlu diberi motivasi. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang amat besar untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik-baiknya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:63), faktor-faktor motivasi kerja ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah dan gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbale balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:97) menyatakan manfaat motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan kepada karyawan itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 10) Meningkatkan kinerja karyawan

d. Tipe-tipe Motivasi Kerja

Menurut Danim (2014:17), secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukan akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang karyawan tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mencapai tujuan. Personalialia

organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan karyawan muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, dan program rekreasi perusahaan. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya suatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki kebutuhan akan berprestasi rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan

tinggi sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki kebutuhan akan berprestasi tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:43), lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti (2015:12), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:189), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

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

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang bagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat

dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut pakar ahli, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

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

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:190), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

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

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Menurut Kuryoto (2016:312), kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya karyawan. Sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan kinerja yang baik.

Bangun (2012:327), berpendapat bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sutrisno (2015:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya. Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kuryoto (2016:312), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang mempengaruhi secara individu maupun faktor yang mempengaruhi secara organisasional, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor-faktor yang Berkaitan dengan Individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah:

a) Kepribadian

Kepribadian merupakan cara individu pegawai untuk berpikir, beringkah laku, dan menyangkut perasaan yang dimilikinya.

b) Nilai-nilai yang Dimiliki Individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan pegawai mengenai kinerja dan bagaimana pegawai bertingkah laku dalam pekerjaannya.

c) Pengaruh Sosial dan Kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu.

d) Minat dan Keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika individu bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka individu tersebut akan merasa puas bila dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

e) Usia dan Pengalaman Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia biasanya merupakan hubungan yang parallel. Biasanya, pada awal bekerja karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

2) Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Organisasi

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

a) Situasi dan Kondisi Pekerjaan

Situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memerlakukan pekerjaannya, serta imbala atau gaji yang didapat.

b) Sistem Imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi di distribusikan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul dengan penggunaan sistem imbalan

yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran.

c) **Supervisi dan Komunikasi**

Karyawan yang percaya bahwa supervisor adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

d) **Pekerjaan**

Karyawan akan merasa lebih puas bila dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggung jawab.

e) **Kesempatan Jenjang Karir**

Kesempatan jenjang karir dan promosi perlu mendapatkan perhatian pimpinan organisasi.

c. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Menurut Robbins (2015:205), menyatakan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dengan penjelasan sebagai berikut:

1) *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri mencari pekerjaan yang lebih baik.

2) *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3) *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4) *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan didalam pekerjaan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Karyoto (2016:312) yaitu:

1) *Gaji*

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Supervisi (Hubungan dengan Atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya, karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan.

4) Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Novita Rahmawati (2014)	Analisis Pengaruh, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pku Aisyiyah	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pku Aisyiyah
2	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis pengaruh, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3	Aurelia Potu (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado				
4	Memed Erwansya, HJ. Sulastini (2018)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Muara Teweh	Kompetensi, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.
5	Sormin (2018)	Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Langkat	Kompetensi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Diolah Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi dkk (2015:65), menjelaskan bahwa kerangka konsep merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustak. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi dan mencakup

identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:195) faktor-faktor turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi yang baikm karyawan akan bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang baik. Adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja diperusahaan dapat membantu untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi dan dapat menawarkan ide-ide baru yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dody Chrisnanda dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:165) faktor-faktor turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan dapat meningkatkan kinerja disuatu perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini

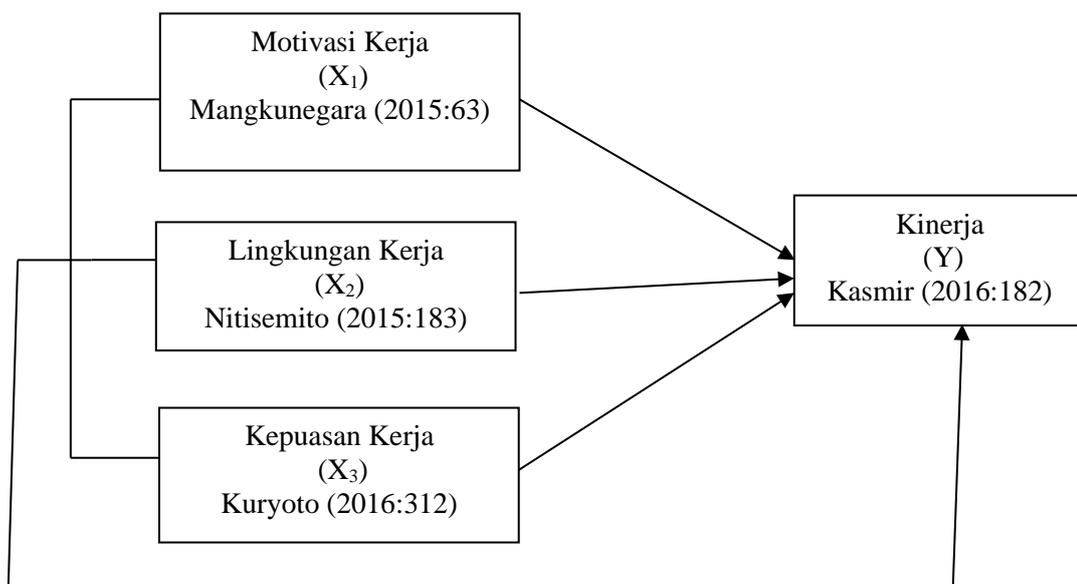
didukung oleh hasil penelitian oleh Novita Rahmawati dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pku Aisyiyah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:165) faktor-faktor turunya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja, karena Ketidaksesuaian seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Kebutuhannya telah terpenuhi diatas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas, sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka terpacu untuk berbuat lebih baik lagi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Novita Marlia dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:165) faktor-faktor yang menyebabkan turunnya hasil kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang baik seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan meningkatkan ide-ide yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena

jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosif. Penelitian asosif atau penelitian kasual (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. *World Innovative Tellecomunication* yang ber alamat pada Jl. Sekip, No. 92 C-D. Kelurahan Sekip, Kecamatan Medan Petisah. Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																
3	Penulisan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■											
5	Persiapan instrumen penelitian													■											
6	Pengumpulan data													■											
7	Pengolahan data														■										
8	Analisis dan evaluasi															■									
9	Penulisan laporan																■								
10	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber: diolah penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016:148) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Ferdinand (2014:116) juga menjelaskan bahwa populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa serta menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. *World Innovative Telecommunication* yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116), penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. dan apabila jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Mengingat jumlah populasi yang ada di PT. *World Innovative Telecommunication* yang berjumlah 40 karyawan. Maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi yang ada yaitu 40 karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut sampel jenuh.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam pengambilan data tersebut, penelitian akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Independen (X)

Ferdinand (2014:168) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Motivasi Kerja (X_1)
- 2) Lingkungan Kerja (X_2)
- 3) Kepuasan Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengantar variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Mangkunegara (2015:63)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan Mangkunegara (2015:65)	1. Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. 2. hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. 3. kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	<i>Likert</i>
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Nitisemito (2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Nitisemito (2013:190)	1. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. 2. Hubungan karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas yang baik dan dapat mendukung kinerja menjadi jauh lebih baik lagi.	<i>Likert</i>
3.	Kepuasan Kerja (X ₃)	Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Tunjangan tambahan 5. Penghargaan	1. Bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan atau atasan.	<i>Likert</i>

		<p>masuknya karyawan. Sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan kinerja yang baik.</p> <p>Karyoto (2016:312)</p>	<p>Karyoto (2016:312)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kesempatan atau untuk meningkatkan karir di perusahaan. 3. karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan. 4. Pemberian upah kerja baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dan keluarganya. 5. Sesuatu yang diberikan kepada karyawan jika mereka melakukan prestasi kerja yang baik. 	
4.	Kinerja (Y)	<p>kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan (<i>individual performance</i>) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (<i>corporate performance</i>) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu <p>Kasmir (2016:99)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 	<i>Likert</i>

		Kasmir (2016:182)		3. Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.	
--	--	-------------------	--	--	--

Sumber: diolah penulis, 2020

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:67) menjelaskan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban kuesioner. Seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing – masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecendrungan responden terhadap masing – masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: diolah penulis, 2020

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan tanskip, buku, surat kabar, majalah, motulen, rapot, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

1. Ujian Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Realibitas (Kehandalan)

Ghazali (2015:181) menjelaskan bahwa realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrument dikatakan realibel apabila instrument tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian

bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang terdida, maka akan didapat, kemudian diolah dan dianalisisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program spss yang digunakan untuk mengyuji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 21.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian asumsi – asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efesien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Ghazali (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus

terpenuhi untuk modal regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot* asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yakni dengan histogram grafik *P-P Plot* Uji Kolmogorov-Smirnov.

1. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2. *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik

histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistic Kolmogorov – smirnov (K-S). pendoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance Value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat mutikolineritas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas.

Sujarweni (2016:232) menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik – titik dalam grafik

menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara memprediksikannya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik – titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik – titik data tiddak boleh membentuk pola gelombang membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik – titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis dan data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kepuasan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signafikasi *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono,2016:301).

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

Keterangan:

R_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X_1 :

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

- 2) $H_a:\beta_1 \neq 0$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

Pengujian X_2 :

- 1) $H_o:\beta_2 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.
- 2) $H_a:\beta_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

Pengujian X_3 :

- 1) $H_o:\beta_3 =$ artinya kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.
- 2) $H_a:\beta_3 \neq 0$, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Terima H_o (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_o (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $> t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $< 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tinggi kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level

pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Rumus F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Penguji menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$.
- 2) Terima H_0 (terima H_a), apalagi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel

yang lain. Dalam bahasa sehari – sehari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terkaitnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien = 1 atau = - 1, maka hubungan tersebut tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negative sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman table berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan PT. *World Innovative Telecommunication*

PT. World Innovative Telecommunication (Oppo) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang elektronik yang berbasis di Dongguan, Guangdong Cina, produk utama perusahaan ini adalah MP3 player, pemutar media portable LCD-TV, e-book dan telepon genggam. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 perusahaan ini telah terdaftar dengan nama merek OPPO di belahan dunia. OPPO terkenal dari pertamanya yaitu Oppo Find 5. Menurut laporan IDC, OPPO menduduki peringkat ke-4 merek smartphone di seluruh dunia pada tahun 2017, dan merupakan merek smartphone nomor 1 di China pada tahun 2016.

Perusahaan teknologi ini didirikan pada tahun 2004 oleh pria bernama Tony Chan, Tony Chan adalah pendiri perusahaan Oppo yang terkenal, pria ini lahir di Hong Kong, sebelum membangun perusahaannya Tony Chan adalah seorang karyawan di US National Science Foundation saat itu dirinya menjabat sebagai Asisten Direktur Direktorat Matematika dan Ilmu Fisika. Dia adalah salah satu peneliti utama yang membuat proposal yang berhasil ke NSF untuk membentuk Institut Matematika Murni dan Terapan , sebuah NSF Lembaga yang

didanai di UCLA. Ia menjabat sebagai Direktur sejak 2000-2001. Tony Chan juga merupakan anggota Dewan Pembina Universitas Sains dan Teknologi Raja Abdullah di Arab Saudi, Dewan Penasihat Presiden Institut Sains dan Teknologi Korea Lanjutan, Dewan Penasihat Ilmiah Universitas Wina, Dewan Penasihat Internasional Akademik Peningkatan Universitas Dunia di Universitas Jiao Tong Shanghai, Dewan Pembina Institut Sains dan Teknologi Skolkovo di Rusia, Dewan Penasihat RIKEN Jepang, dan Komite 100 Amerika Serikat. Dirinya juga merupakan Anggota Pendiri Akademi Ilmu Pengetahuan Hong Kong, Presiden Lembaga Sains Hong Kong, dan Anggota Akademi Ilmu Teknik Hong Kong dan anggota Komite Penasihat untuk Inovasi dan Teknologi Hong Kong. Pemerintah Hong Kong.

Secara market share smartphone Oppo memang dikenal sebagai smartphone yang baru namun Oppo mampu menguasai 7% pangsa pasar dunia dimana pertahunnya pengguna smartphone Oppo semakin bertambah setiaptahunnya dihitung dari perusahaan ini berdiri (2004). Pada tahun 2016 Oppo berhasil menduduki peringkat keempat dunia pada smartphone global dimana posisi pertama masih diduduki oleh Samsung yang berhasil menggapai 72,5 juta pengguna smartphone secara global. Hal lain yang menarik yaitu posisi ketiga, keempat dan kelima dikuasai oleh vendor China. Masing-masing secara berurutan adalah Huawei dengan 9,3% market share, OPPO 7% dan Vivo 5,8%. Huawei berhasil mengapalkan smartphone 33,6 juta, Oppo dan Vivo telah mengapalkan sekitar 25,3 juta dan 21,2 juta smartphone, total

pabrikannya China ini berhasil mengapalkan sebanyak 80,1 juta ponsel sepanjang kuartal III 2016. Mereka berhasil melampaui Samsung, sang penguasa pasar smartphone dunia dengan market share 20% (75 juta unit smartphone).

Perusahaan ini menapakkan kakinya pertama kali di pasar Indonesia sejak April 2013 dengan menghadirkan Oppo Find 5 yang menjadi produk pertama yang diluncurkan pada saat itu. Oppo Indonesia terus bereksplorasi mengembangkan produk dan memperkuat brand image di Indonesia dengan strategi promosi dan pemasaran smartphone yang berbeda dengan vendor lainnya di Tanah Air. Beberapa catatan penting yaitu ketika meluncurkan Oppo N1 dan ColorOS pada Oktober 2013 yang menjadi Press Conference terbesar yang dihadiri oleh lebih 2200 peserta, dilanjutkan dengan berbagai produk unggulan lainnya termasuk seri Find 7 yang fenomenal pada April 2014 lalu. Kiprah Oppo pasar Indonesia sangat serius bahkan memutuskan untuk membangun pabrik di Tangerang, Indonesia pada Desember 2014. Keseriusan menggarap pasar Indonesia ternyata berbuah manis, berdasarkan data terbaru IDC Quarterly Mobile Phone Tracker, Samsung dan Oppo di kuartal kedua tahun 2016 menjadi duo penguasa pasar smartphone di Indonesia. IDC melaporkan total pengapalan smartphone di Indonesia tercatat mengalami peningkatan moderat sebesar 3% YoY (Year-on-Year) dan melonjak 22% QoQ (Quarter-on-Quarter). Peningkatan kuartal kedua tahun 2016 ini dipicu

oleh musim Ramadhan di mana produsen meningkatkan ketersediaan perangkat untuk memenuhi kebutuhan pasar.

Dengan berbagai strategi promosi serta aktivitas pemasaran offline yang gencar di daerah-daerah membuat Oppo sukses menjangkau konsumen. Dan berkat keunggulan produk yang dimilikinya Oppo Indonesia bahkan sukses mencapai target penjualan yang dicanangkan yaitu penjualan 1 juta unit smartphone hingga akhir Agustus 2016 lalu. Sejak kehadiran lini produk 'Selfie Expert' di tahun ini, Oppo memang optimis menjual perangkat tersebut ke pasar Indonesia. Lebih jauh, rangkaian keluarga baru ini sangat membantu Oppo dalam mengejar target penjualan 1 juta unit tersebut.

PT. World Innovative Telecommunication yang terletak di Jalan Sekip No. 92 c-d Kelurahan Sekip, Kecamatan Medan Petisah.

b. Visi dan Misi PT. World Innovative Telecommunication

1) Visi

Biarkan perasaan yang luar biasa menikmati keindahan teknologi.

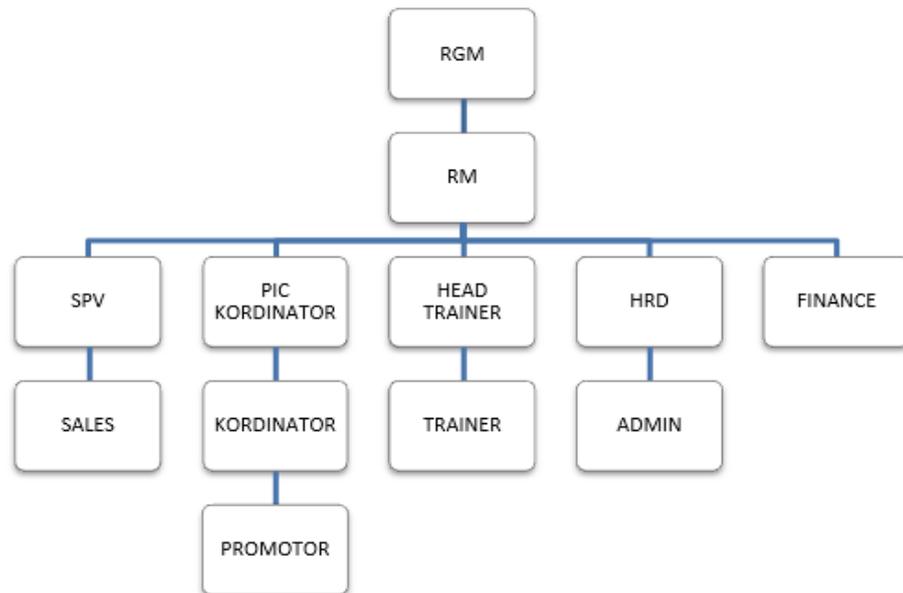
2) Misi

Menjadi perusahaan yang sehat dan berjangka panjang.

3) Nilai Budaya

- a) Benfen
- b) Orientasi Pengguna
- c) Mengejar Kesempurnaan
- d) Orientasi Hasil

c. Strukur Organisasi PT. *World Innovative Tellecommunication*



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. *World Innovative Telecommunication*

Sumber: PT. World Innovative Tellecommunication, 2020

d. Uraian Tugas PT. *World Innovative Telecommunication*

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh PT. World Innovative Tellecommunication sebagai berikut:

- 1) *Region General Manager* (RGM)
 - a) Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
 - b) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.
 - c) Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.
 - d) Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

- e) Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.
- f) Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.

2) *General Manager (GM)*

- a) Membantu kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan yang disusun oleh Region General Manager (RGM)
- b) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas dan unit kerja perusahaan.
- c) Memastikan dan menyempurnakan kegiatan penataan agar tujuan organisasi.
- d) Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan (RGM) dan staf.

3) *Supervisor (SPV)*

- a) Menyampaikan kebijakan yang disampaikan oleh jabatan di atasnya (RGM/RM) kepada seluruh bawahan dan groupnya.
- b) Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung.
- c) Menegakkan aturan yang telah di tentukan oleh perusahaan.
- d) Mendisiplinkan bawahan.
- e) Mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan.
- f) Memberikan info pada manajemen mengenai kondisi bawahan, atau menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.
- g) Memecahkan masalah rutin.

- h) Membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh atasannya.
 - i) Bertanggung jawab dalam hasil kerja Staf.
 - j) Memberi motivasi kerja kepada Staf bawahannya.
 - k) Melakukan rutinitas breafing bersama Staf.
 - l) Bertugas membuat planing jadwal target kinerja.
- 4) Sales
- a) Melaksanakan kegiatan kerjasama terhadap target konsumen (Pemilik Toko).
 - b) Melaporkan data analisis penjualan yang telah dibuat.
 - c) Menetapkan program target kerjasama terhadap konsumen (Pemilik toko) dengan perwakilan perusahaan dalam mendongkrak penjualan produk.
 - d) Melakukan tindak lanjut pelayanan, untuk memberikan kepuasan kepada konsumen (Pemilik toko).
 - e) Melaporkan data penjualan setiap bulan kepada perusahaan.
 - f) Melaksanankan kegiatan sarana dan pra sarana atribut promosi produk.
- 5) PIC Kordinator
- a) Menyusun indikator unit kerja.
 - b) Menyusun format pengumpulan indicator unit kerja.
 - c) Menganalisis pencapaian indicator mutu unit kerja.
- 6) Kordinator
- a) Memberi target pekerjaan promotor.

- b) Mengetahui setiap kegiatan kinerja promotor.
 - c) Memastikan setiap pekerja melakukan pekerjaan yang telah dibebankan padanya.
 - d) Memberikan arahan kepada dibawahnya dalam melakukan kegiatan kerja apabila mengalami kendala di lapangan.
 - e) Bertanggung jawab setiap kesalahan atas kegiatan yang dilakukan promotornya.
 - f) Bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sendiri dan tugas promotornya.
- 7) Promotor
- a) Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan (Brand Smartphone) dan kualitas barang yang dijual.
 - b) Menebak kebutuhan pelanggan dan membantu memilihkan barang yang sesuai dengan apa yang di inginkan konsumen
 - c) Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani complain dari pelanggan dengan baik.
 - d) Menginformasikan kualitas barang sampai cara perawatannya kepada pelanggan.
 - e) Menginformasikan setiap event yang diadakan perusahaan dalam meningkatkan penjualan produk.
 - f) Melaksanakan Standar layanan dengan baik.
 - g) Memastikan produk perusahaan terjual di toko.
 - h) Memastikan alat berniaga sesuai dengan standart perusahaan.

- i) Berpenampilan menarik secara standart operasional perusahaan.
- j) Melengkapi atribut pakaian sesuai standart operasional perusahaan.

8) *Head Trainer*

- a) Merencanakan anggaran pelatihan tiap departement, biaya tak terduga dan jumlah peserta pelatihan sesuai kebutuhan.
- b) Membuat strategi dan rencana-rencana organisatoris untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan mengatur pelaksanaan pelatihan, pengukuran dan tindak lanjut yang diperlukan.
- c) Membuat desain program pelatihan, kursus dan kurikulum yang di butuhkan dalam memenuhi kebutuhan pelatihan. Kemudian bertugas untuk mengatur terlaksananya kegiatan pelatihan.
- d) Melakukan organisir terhadap tempat pelatihan, waktu, logistik, penginapan yang dibutuhkan agar dapat tercapai pelaksanaan pelatihan yang efisien.

9) *Trainer*

- a) Memastikan lembaga pelatihan sesuai standard yang telah ditentukan sebelumnya.
- b) Melakukan organisir terhadap tempat pelatihan, waktu, logistic yang dibutuhkan agar dapat tercapai pelaksanaan pelatihan yang efisien.

- c) Mengadakan pelatihan ulang sebagai tambahan pelatihan kepada karyawan yang belum lulus pelatihan.
- d) Menyusun dan menentukan semua perlengkapan dan materi pelaksanaan pelatihan.
- e) Melakukan kegiatan dalam perekrutan, pengembangan dan pengaturan staf secara langsung.
- f) Memastikan bahwa setiap aktivitas memiliki inti dan tujuan serta terintegrasi dengan persyaratan perusahaan untuk manajemen keselamatan kerja, mutu, kesehatan, hukum, dan kebijakan.

10) *Human Resource Department (HRD)*

- a) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, mulai dari persiapan yang meliputi faktor internal dan eksternal, rekrutmen tenaga kerja, dan seleksi tenaga kerja.
- b) Melakukan pengembangan dan evaluasi karyawan. Agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan atau organisasi
- c) Membuat sistem tenaga kerja yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, job description, training and development sistem
- d) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- e) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan

kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

- f) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- g) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

11) Administrator (ADMIN)

- a) Rekrutmen pemberkasan karyawan meliputi CV karyawan, berkas latar belakang pendidikan, surat rekomendasi perusahaan.
- b) Mengelola data karyawan yang baru akan masuk sampai yang akan keluar dari perusahaan (resign).
- c) Melakukan distribusi tugas karyawan meliputi latar belakang pendidikan, latar belakang pekerjaan dan latar belakang keahlian.
- d) Mengelola remunerasi yang meliputi segala kebutuhan karyawan seperti gaji, tunjangan dan upah lembur.
- e) Membuat dan mengaudit data laporan terkait gaji dan absensi karyawan.
- f) Mengevaluasi kinerja meliputi data kebijakan yang ditetapkan karyawan.
- g) Mengelola data karyawan tetap, kontrak dan magang.
- h) Mengatur dana asuransi dan dana pension yang meliputi BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan bagi para karyawan.

- i) Laporan bulanan, laporan ini meliputi laporan kehadiran karyawan, laporan cuti, laporan gaji, laporan pengembangan karyawan dan lain sebagainya.
- j) Pendistribusian data dan pengorganisasian sesuai pekerjaan dan latar belakang.

12) *Finance*

- a) Melakukan penyusunan laporan keuangan perusahaan.
- b) Melakukan penginputan transaksi keuangan kedalam sistem audit.
- c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d) Melakukan transaksi Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal.
- e) Melakukan kegiatan tagihan hutang dan piutang kepada pihak terkait.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja di PT. *World Innovative Telecommunication*. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	9	22.5
	Perempuan	31	77.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 77.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent
Valid	17-20 Tahun	17	42.5
	21-25 Tahun	23	57.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* yang menjadi responden berusia 21-25 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	35	87.5
	1-4 Tahun	5	12.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* yang menjadi responden masa kerjanya sebesar kurang dari 1 tahun 35 orang atau 87.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	D3	2	5.0
	S1	3	7.5
	SMA	35	87.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 87.5% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat

dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Saya Memiliki Kemampuan Yang Dapat Memotivasi Saya Untuk Meningkatkan Kinerja ($X_{1.1}$)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	3	5	12.5
	4	14	35.0
	5	20	50.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 5 orang (12.5%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 20 orang (50.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa memiliki kemampuan yang dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.6 Saya Memiliki Kreativitas Dalam Bekerja Sehingga Mampu Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Kepada Saya ($X_{1.2}$)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	5	12.5
	3	12	30.0
	4	9	22.5
	5	13	32.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 5 orang (12.5%), ragu-ragu 12 orang (30.0%), setuju 9 orang (22.5%), sangat setuju 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.7 Saya Diberi Pelatihan Yang Cukup Sehingga Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu (X_{1.3})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	3	6	15.0
	4	20	50.0
	5	13	32.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 20 orang (50.0%), sangat setuju 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju diberi pelatihan yang cukup sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.8 Saya Memiliki Keahlian Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Saya (X_{1.4})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	2	5.0
	3	4	10.0
	4	16	40.0
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 2 orang (5.0%), ragu-ragu 4 orang (10.0%), setuju 16 orang (40.0%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya.

Tabel 4.9 Saya Merasa Mampu Berinteraksi Kepada Pimpinan Dengan Baik (X_{1.5})

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.0
	3	9	22.5
	4	10	25.0
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.0%), ragu-ragu 9 orang (22.5%), setuju 10 orang (25.0%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa mampu berinteraksi kepada pimpinan dengan baik.

Tabel 4.10 Saya Merasa Akrab Dengan Rekan Kerja Saya (X_{1.6})

		Frequency	Percent
Valid	1	2	5.0
	3	3	7.5
	4	14	35.0
	5	21	52.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa akrab dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.11 Saya Merasa Mampu Bersosialisasi Kepada Karyawan Ataupun Konsumen (X_{1.7})

		Frequency	Percent
Valid	2	2	5.0
	3	7	17.5
	4	9	22.5
	5	22	55.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5.0%), ragu-ragu 7 orang (17.5%), setuju 9 orang (22.5%), sangat setuju 22 orang (55.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa mampu bersosialisasi kepada karyawan ataupun konsumen.

Tabel 4.12 Saya Diberi Kesempatan Untuk Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan (X_{1.8})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	3	6	15.0
	4	12	30.0
	5	21	52.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 12 orang (30.0%), sangat setuju 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa bekerjasama dengan rekan kerjanya.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.13 Saya Merasa Suasana Dalam Kantor Tersebut Kurang Kondusif (X_{2.1})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	6	15.0
	4	14	35.0
	5	18	45.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa suasana dalam kantor tersebut kurang kondusif.

Tabel 4.14 Saya Merasa Memiliki Pimpinan Yang Tegass (X_{2.2})

		Frequency	Percent
Valid	3	8	20.0
	4	13	32.5
	5	19	47.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang ragu-ragu 8 orang (20.0%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 19 orang (47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa memiliki pimpinan yang tegas.

Tabel 4.15 Saya Merasa Peraturan Yang Terdapat Dalam Perusahaan Belum Terstruktur Dengan Baik (X_{2.3})

		Frequency	Percent
Valid	2	3	7.5
	3	4	10.0
	4	15	37.5
	5	18	45.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 4 orang (10.0%), setuju 15 orang (37.5%), sangat setuju 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa peraturan yang terdapat dalam perusahaan belum terstruktur dengan baik.

Tabel 4.16 Saya Merasa Belum Nyaman Ketika Berada Di Perusahaan (X_{2.4})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	3	7.5
	3	7	17.5
	4	17	42.5
	5	12	30.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 7 orang (17.5%), setuju 17 orang (42.5%), sangat setuju 12 orang (30.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa belum nyaman ketika berada di perusahaan.

Tabel 4.17 Saya Mampu Memberi Keramahan Ataupun Sapaan Kepada Rekan Kerja Saya (X_{2.5})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	3	7.5
	3	7	17.5
	4	14	35.0
	5	15	37.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 7 orang (17.5%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 15 orang (37.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu memberi keramahan ataupun sapaan kepada rekan kerjanya.

Tabel 4.18 Saya Berkomunikasi Baik Dengan Rekan Kerja Saya (X_{2.6})

		Frequency	Percent
Valid	2	3	7.5
	3	7	17.5
	4	13	32.5
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7.5%), ragu-ragu 7 orang (17.5%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berkomunikasi baik dengan rekan kerjanya..

Tabel 4.19 Saya Mampu Mengeluarkan Pendapat Ketika Sedang Berdiskusi (X_{2.7})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	4	10.0
	3	3	7.5
	4	13	32.5
	5	19	47.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 19 orang (47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu mengeluarkan pendapat ketika sedang berdiskusi.

Tabel 4.20 Saya Menolong Rekan Kerja Saya Ketika Sedang Mengalami Kesulitan (X_{2.8})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	5	12.5
	4	20	50.0
	5	13	32.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 5 orang (12.5%), setuju 20 orang (50.0%), sangat setuju 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju menolong rekan kerjanya ketika sedang mengalami kesulitan.

Tabel 4.21 Saya Belum Menerima Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan (X_{2.9})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	6	15.0
	4	6	15.0
	5	26	65.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 6 orang (15.0%), sangat setuju 26 orang (65.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju belum menerima fasilitas yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.22 Saya Belum Mendapatkan Fasilitas Untuk Memudahkan Dalam Bekerja (X_{2.10})

		Frequency	Percent
Valid	1	2	5.0
	2	2	5.0
	3	7	17.5
	4	13	32.5
	5	16	40.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), tidak setuju 2 orang (5.0%), ragu-ragu 7 orang (17.5%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 16 orang (40.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju belum mendapatkan fasilitas untuk memudahkan dalam bekerja.

c. Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 4.23 Saya Menerima Gaji Yang Sesuai Dengan Kualitas Kerja Saya (X_{3.1})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	12	30.0
	4	9	22.5
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 12 orang (30.0%), setuju 9 orang (22.5%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima gaji sesuai dengan kualitas kerjanya.

Tabel 4.24 Saya Menerima Gaji Yang Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Saya (X_{3.2})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.5
	3	5	12.5
	4	17	42.5
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 5 orang (12.5%), setuju 17 orang (42.5%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kehidupannya.

Tabel 4.25 Saya Merasa Sistem Promosi Yang Dilakukan Perusahaan Belum Baik (X_{3.3})

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.0
	3	6	15.0
	4	18	45.0
	5	12	30.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.0%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 18 orang (45.0%), sangat setuju 12 orang (30.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa sistem promosi yang dilakukan perusahaan belum baik.

Tabel 4.26 Jabatan Yang dijanjikan Perusahaan Belum Jelas Sehingga Kurangnya Motivasi Dalam Bekerja (X_{3.4})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	6	15.0
	4	14	35.0
	5	18	45.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju jabatan yang dijanjikan perusahaan belum jelas sehingga kurangnya motivasi dalam bekerja.

Tabel 4.27 Saya Tidak Merasa Puas Dengan Jabatan Saya Sekarang (X_{3.5})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	8	20.0
	4	14	35.0
	5	16	40.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 8 orang (20.0%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 16 orang (40.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju setuju tidak merasa puas dengan jabatannya sekarang.

Tabel 4.28 Saya Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Jabatan Saya (X_{3.6})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	3	7.5
	4	16	40.0
	5	19	47.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 3 orang (7.7%), setuju 16 orang (40.0%), sangat setuju 19 orang

(47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatannya.

Tabel 4.29 Saya Menerima Bonus Ataupun Tunjangan Karena Prestasi Yang Saya Raih (X_{3.7})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	2	5.0
	3	9	22.5
	4	11	27.5
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 2 orang (5.0%), ragu-ragu 9 orang (22.5%), setuju 11 orang (27.5%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima bonus ataupun tunjangan karena prestasi kerja yang diraih.

Tabel 4.30 Saya Menerima Tunjangan Tahunan Yang Saya Butuhkan (X_{3.8})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	2	5.0
	3	6	15.0
	4	14	35.0
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 2 orang (5.0%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima tunjangan yang dibutuhkan.

Tabel 4.31 Saya Diberi Penghargaan Atas Prestasi Yang Saya Raih (X_{3.9})

		Frequency	Percent
Valid	2	5	12.5
	3	6	15.0
	4	11	27.5
	5	18	45.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 5 orang (12.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 11 orang (27.5%), sangat setuju 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju diberi penghargaan atas prestasi yang ia raih.

Tabel 4.32 Saya Menerima Penghargaan Yang Perusahaan Janjikan (X_{3.10})

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	2	5.0
	3	3	7.5
	4	16	40.0
	5	18	45.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 2 orang (5.0%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 16 orang (40.0%), sangat setuju 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima penghargaan yang perusahaan janjikan.

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.33 Saya Mengerjakan Pekerjaan Dengan Penuh Perhitungan (Y₁)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	4	10.0
	4	20	50.0
	5	14	35.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 4 orang (10.0%), setuju 20 orang (50.0%), sangat setuju 14 orang (35.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan.

Tabel 4.34 Skill Yang Saya Miliki Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan (Y.2)

		Frequency	Percent
Valid	2	2	5.0
	3	6	15.0
	4	9	22.5
	5	23	57.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 9 orang (22.5%), sangat setuju 23 orang (57.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju skill yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.35 Saya Mengerjakan Suatu Kerjaan Dengan Cekatan (Y.3)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	4	10.0
	4	20	50.0
	5	14	35.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 4 orang (10.0%), setuju 20 orang (50.0%), sangat setuju 14 orang (35.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengerjakan suatu kerjaan dengan cekatan.

Tabel 4.36 Saya Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja Saya (Y.4)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	3	7.5
	3	6	15.0
	4	13	32.5
	5	17	42.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 3 orang (7.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya.

Tabel 4.37 Tingkat Pencapaian Volume Kerja Yang Saya Hasilkan Telah Sesuai Dengan Harapan Perusahaan (Y.5)

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.0
	3	7	17.5
	4	10	25.0
	5	19	47.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.0%), ragu-ragu 7 orang (17.5%), setuju 10 orang (25.0%), sangat setuju 19 orang (47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tingkat pencapaian volume kerja yang ia hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.38 Saya Merasa Perusahaan Menetapkan Target Kerja Belum Sesuai (Y.6)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	6	15.0
	4	14	35.0
	5	18	45.0
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 6 orang (15.0%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju perusahaan menetapkan target kerja yang belum sesuai.

Tabel 4.39 Selama Bekerja Saya Memiliki Hasil Pekerjaan Yang Lebih Baik Bila Dibandingkan Dengan Waktu Yang Lalu (Y.7)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.5
	3	4	10.0
	4	14	35.0
	5	21	52.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 4 orang (10.0%), setuju 14 orang (35.0%), sangat setuju 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selama bekerja memiliki hasil pekerjaan yang lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 4.40 Saya Mengerjakan Tugas Dengan Tepat Waktu (Y.8)

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.5
	2	1	2.5
	3	4	10.0
	4	15	37.5
	5	19	47.5
	Total	40	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 4 orang (10.0%), setuju 15 orang (37.5%), sangat setuju 19 orang (47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mengerjakan tugas dengan cepat waktu.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41 Uji Validitas Pertanyaan Pada Variabel (X₁) Motivasi Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	.562	.797
X1.2	.409	.822
X1.3	.523	.802
X1.4	.724	.772
X1.5	.542	.799
X1.6	.503	.804
X1.7	.433	.813
X1.8	.670	.782

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42 Uji Validitas Pertanyaan Pada Variabel (X₂) Lingkungan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	.807	.886
X2.2	.437	.907
X2.3	.699	.893
X2.4	.809	.885
X2.5	.609	.898
X2.6	.661	.895
X2.7	.673	.894
X2.8	.709	.892
X2.9	.554	.902
X2.10	.662	.895

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43 Uji Validitas Pertanyaan Pada Variabel (X₃) Kepuasan Kerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	.469	.860
X3.2	.544	.854
X3.3	.670	.843
X3.4	.525	.855
X3.5	.637	.846
X3.6	.500	.857
X3.7	.591	.850
X3.8	.649	.844
X3.9	.613	.848
X3.10	.570	.851

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir

pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44 Uji Validitas Pertanyaan Pada Variabel (Y) Kinerja

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	.657	.819
Y.2	.501	.837
Y.3	.657	.819
Y.4	.557	.832
Y.5	.549	.833
Y.6	.584	.827
Y.7	.397	.847
Y.8	.769	.804

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,904 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (X₃) Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

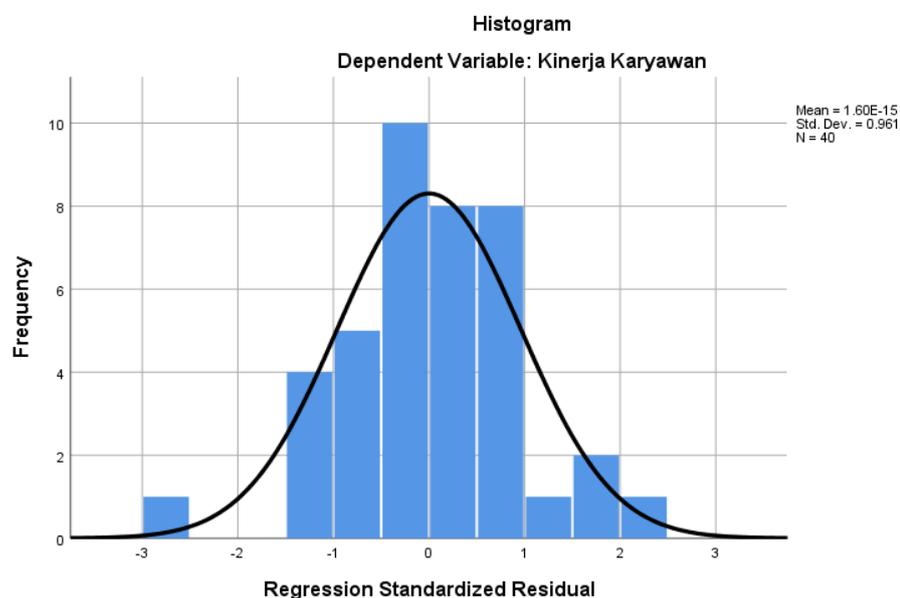
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,846 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

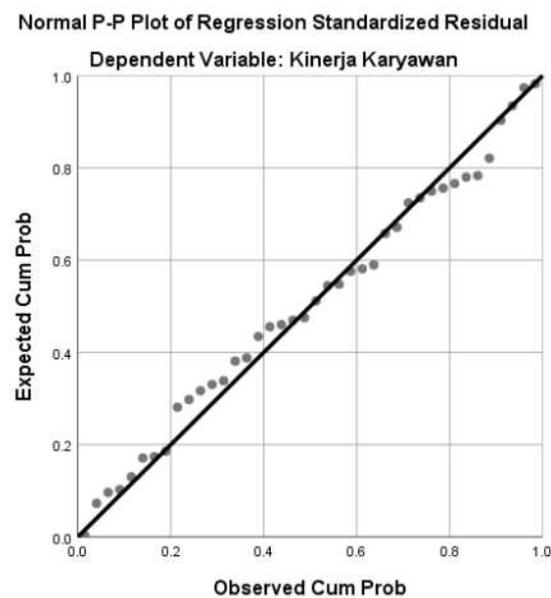
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sih (2-

tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnof Test*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41254464
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.073
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF <10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas

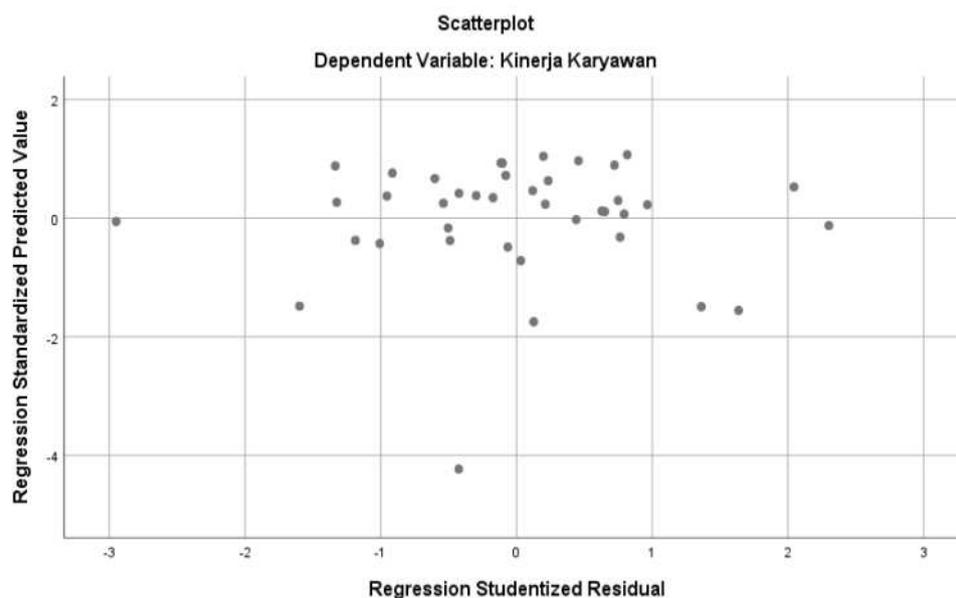
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.217	4.618
	Lingkungan Kerja	.246	4.068
	Kepuasan Kerja	.180	5.542

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $4,618 < 10$, lingkungan kerja $4,068 < 10$ dan kepuasan kerja $5,542 < 10$, serta nilai *Tolerance* motivasi kerja $0,217 > 0,1$, lingkungan kerja $0,246 > 0,1$ dan kepuasan kerja $0,180 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 24, 2020

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua tau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.51 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.203	1.570
	Motivasi Kerja	.333	.098
	Lingkungan Kerja	.250	.066
	Kepuasan Kerja	.268	.085

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,203 + 0,333 X_1 + 0,259 X_2 + 0,268 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 1,203.

- b. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,333.
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,529.
- d. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,268.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%).

Tabel 4.52 Uji Parsial (Uji t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.767	.448
	Motivasi Kerja	3.391	.002
	Lingkungan Kerja	3.782	.001
	Kepuasan Kerja	3.142	.003

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

t_{hitung} sebesar 3,391 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,391 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dinyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

t_{hitung} sebesar 3,782 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,782 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

t_{hitung} sebesar 3,142 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga $t_{hitung} 3,142 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka dinyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.53 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

	Model	F	Sig.
1	Regression	149.300	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 149,300 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication*.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.50 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.919	1.470

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,926. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 92,6%. Artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 92,6% oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar (100% - 92,6% = 7,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar $3,391 > 1,688$ dan signifikan sebesar 0,002 sehingga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. *World Innovative Telecommunication*.

Arah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja menurun maka kinerja juga akan menurun di PT. *World Innovative Telecommunication*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga pasti menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $3,782 > 1,688$ dan signifikan sebesar $0,001$ sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. *World Innovative Telecommunication*.

Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja menurun maka kinerja juga akan menurun di PT. *World Innovative Telecommunication*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga pasti menurun. Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana kerja yang kondusif, hubungan kerja dengan rekan kerja yang baik, dan tersedianya fasilitas yang baik agar memudahkan pekerjaan seorang karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $3,142 > 1,688$ dan signifikan sebesar 0,003 sehingga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. *World Innovative Telecommunication*.

Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja menurun maka kinerja juga akan menurun di PT. *World Innovative Telecommunication*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga pasti menurun. Perusahaan perlu mengevaluasi masalah kepuasan kerja dalam suatu kinerja, apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan seperti gaji yang sesuai, promosi, supervisi, tunjangan tambahan maupun penghargaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Dari analisis signifikan simultan pada

variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja bahwa nilai F_{hitung} sebesar 149,300 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *World Innovative Tellecommunication*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. World Innovative Telecommunication* dengan nilai regresi sebesar 0,333, nilai signifikan sebesar 0,002 dan t_{hitung} sebesar 3,391.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. World Innovative Telecommunication* dengan nilai regresi sebesar 0,250, nilai signifikan sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,782.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. World Innovative Telecommunication* dengan nilai regresi sebesar 0,268, nilai signifikan sebesar 0,003 dan t_{hitung} sebesar 3,142.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. World Innovative Telecommunication* dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 149,300. Dimana variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan *PT. World Innovative Telecommunication*.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi perusahaan *PT. World Innovative Telecommunication* untuk memperhatikan kebutuhan akan prestasi seperti pelatihan pengembangan, kebutuhan akan afiliasi dengan cara meningkatkan rasa bersosialisasi, bekerja sama kemudian yang terakhir kebutuhan akan kekuasaan sehingga motivasi kerja dapat meningkat. Karyawan adalah bagian penting dalam perjalanan perusahaan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi karyawan pasti terdorong dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen *PT. World Innovative Telecommunication* untuk memperhatikan suasana kerja yang ada di perusahaan semisalnya hubungan rekan kerja yang saling membantu dan membantu sehingga memudahkan dalam bekerja kemudian perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas pada perusahaan contoh dengan memberikan fasilitas yang dapat mendukung serta mengingatkan pekerjaan karyawan sehingga lingkungan kerja perusahaan dapat meningkat dengan adanya suasana kerja yang kondusif tentu seorang karyawan akan merasa nyaman saat bekerja, kemudian hubungan dengan rekan kerja harus baik. Dengan adanya hubungan rekan kerja yang baik dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan mudah, dengan cara berkomunikasi dengan baik. Fasilitas di dalam perusahaan juga harus diperhatikan dengan adanya fasilitas yang baik seorang karyawan pasti dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen *PT. World Innovative Telecommunication* untuk memperhatikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan serta resiko pekerjaan, ketika karyawan dapat mencapai target penjualan setiap bulan perusahaan perlu memberikan penghargaan, promosi jabatan yang lebih baik, tunjangan tambahan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan dapat memudahkan pencapaian suatu tujuan perusahaan, dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan seorang karyawan, serta memberikan promosi jabatan yang adil dengan adanya promosi karyawan pasti lebih bersemangat dalam bekerja sehingga menimbulkan hasil kinerja yang baik. Ketika supervisi yang diberikan perusahaan itu baik maka seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi ditambah lagi dengan insentif, tunjangan maupun penghargaan tentunya seorang karyawan pasti mencintai pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi manajemen *PT. World Innovative Telecommunication* untuk lebih memperhatikan motivasi kerja seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan karena dengan tercukupinya dimensi tersebut seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kemudian lingkungan kerja didalam perusahaan harus lebih diperhatikan lagi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya

fasilitas dapat meningkatkan kinerja yang baik didalam perusahaan. Dan yang terakhir adalah kepuasan kerja, karyawan harus diberikan rasa kepuasan dalam bekerja seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan. Ketika karyawan diberikan aspek-aspek tersebut maka karyawan dapat memunuhi kepuasan kerja mereka dan dapat bekerja secara maksimal sehingga menimbulkan kinerja yang baik. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aurelia, Potu. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado*. Diambil kembali dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Rabu, 05 Februari 2020.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chrisna, H. (2018). Analisis Manajemen Persediaan Dalam Memaksimalkan Pengendalian Internal Persediaan Pada Pabrik Sepatu Ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dody, Chrisnanda. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri*.
- Dwilita, H. (2019). Perbandingan Kinerja Perbankan Indonesia Studi Pada Bank Umum Konvensional Dan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi English For Specific Purpose (Esp) Di Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rja Grafindo Persada.
- Lucky, W.A. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diambil kembali dari http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf. Rabu, 05 Februari 2020.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Memed, HJ.Sulastini. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Muara Teweh*. Diambil kembali dari <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4742>. Rabu, 05 Februari 2020.
- Nasution, A. P. (2019). Dampak Pengetahuan Pajak Dan Kualitas Pelayanan Petugas Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (STUDI KASUS: KPP PRATAMA BINJAI). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 207-224.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novita, Marlia. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. Diambil kembali dari <http://digilib.unila.ac.id/16412/>. Rabu, 05 Februari 2020.
- Novita, Rahmawati. 2014. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pku Aisyiyah*. Diambil kembali dari http://eprints.ums.ac.id/29158/1/HALAMAN_DEPAN.pdf. Rabu, 05 Februari 2020.
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.

- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publik dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, et al. 2015. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Simanjuntak, Payaman J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan II. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2015. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Sormin. 2018. *Analisis Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Langkat*. Diambil kembali dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8694>. Rabu, 05 Februari 2020.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabet.
- Sujarweni, Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yunus, R. N. (2018). Analisis Pengaruh Bahasa Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*
- Yofanda, Budi P. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*.

