

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia. Pendekatan Kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 103). Dalam penulisan ini peneliti menggunakan data kuantitatif. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan metode statistik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, diharapkan dalam penelitian ini dapat membantu peneliti untuk meneliti variabel- variabel dari fenomena yang akan diteliti. Adapun fenomena yang akan diteliti adalah terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Berdasarkan (Sugiyono, 2019: 138) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang bentuknya ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia, maka dapat dibagi menjadi dua variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel perubahan nilai variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional variabel adalah mendefinisikan konsep yang akan dioperasionalkan pada suatu penelitian dalam bentuk variabel, baik berdasarkan teori maupun data secara empiris dengan tujuan untuk menjelaskan dan menerangkan beberapa variabel. Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini memiliki tiga variabel yang dapat didefinisikan sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Indikator yang digunakan menurut (Colquitt, 2015: 203-208) adalah sebagai berikut:

##### **a. Penerangan**

Penerangan di tempat kerja adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Penerangan dapat berasal dari cahaya alami dan buatan. Penerangan penting

sebagai suatu faktor keselamatan dalam lingkungan fisik pekerja. Penerangan yang cukup dapat menghasilkan aktivitas kerja yang maksimal.

b. Suhu

Setiap orang memiliki kemampuan beradaptasi di suhu lingkungan yang berbeda-beda. Ada yang cenderung kuat di udara dingin dan ada yang cenderung lemah di temperatur panas. Suhu ruangan kerja penting untuk diperhatikan serta mengkonDISIKANNYA agar setiap karyawan didalamnya dapat merasa nyaman bekerja tanpa merasakan gangguan panas atau dingin.

c. Tingkat Kebisingan

Tingkat kebisingan sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Tingkat kebisingan disebabkan oleh banyak hal seperti langkah kaki, mesin, barang-barang elektronik, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada kenyamanan dan ketenangan pada saat bekerja.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak. Berkurangnya sirkulasi udara di sebuah perusahaan tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan.

e. Ruang Gerak yang Diperlukan

Karyawan yang bekerja hendaknya mendapat ruang atau tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak memberikan kenyamanan. Keadaan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat

kerja karyawan. Apabila ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar karyawan nyaman di dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah kesanggupan atau kecakapan dalam menjalankan sesuatu yang dibuktikan melalui tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja atau kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

g. Hubungan Karyawan dengan Karyawan lainnya

Kemajuan dan perkembangan usaha suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik diantaranya apabila antar karyawan saling menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya. Beberapa hal yang perlu dilakukan agar antar karyawan memiliki hubungan yang baik seperti: saling menghormati, menghargai, berkomunikasi dengan baik, meluangkan waktu kepada sesama karyawan dan lain sebagainya.

**2. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator yang digunakan menurut (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar atau disebut sebagai kebutuhan primer, seperti makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal. Manusia akan memenuhi kebutuhan fisiologis terlebih dahulu

sebelum beranjak ke kebutuhan berikutnya. Sebab, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat dan mendesak pemenuhannya.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan setiap manusia meliputi kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi. Kebutuhan ini didapatkan setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan rasa aman dipenuhi untuk mendukung pemenuhan kebutuhan lain agar bisa terus berjalan dengan baik.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan, dan persahabatan. Manusia sejatinya adalah makhluk sosial, tidak mengherankan jika manusia membutuhkan sosialisasi dalam menjalani hidupnya. Sebab dalam menjalani hidupnya, manusia senantiasa membutuhkan bantuan dari orang lain.

d) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri mencakup kebutuhan mengembangkan potensi diri, kebutuhan meningkatkan kemampuan diri, serta kebutuhan untuk menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan ini biasanya hanya dipenuhi oleh orang-orang yang ingin menaklukkan kemampuan dirinya dan yang berani menerima tantangan dari luar. Tujuan utama pemenuhannya adalah untuk memperoleh kepuasan batin dan meningkatkan kepercayaan diri.

e) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status.

### **3. Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Hersey, 2014: 161-168) adalah:

#### **a. Jumlah Pekerja**

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan.

#### **b. Kualitas Pekerja**

Kualitas kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.

#### **c. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.

#### d. Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan karyawan lainnya.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap terpenting dalam suatu penelitian yang dikumpulkan dari sumbernya (Muslich, 2019: 91). Peneliti dalam memperoleh data perusahaan yakni dengan turun secara langsung dan data primer yang diperoleh yakni menggunakan metode kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik (*library research*), adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari banyak referensi dan membaca berbagai literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.
2. Teknik lapangan (*fieldresearch*), adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan turun secara langsung di lokasi penelitian. Adapun teknik yang digunakan antara yakni Kuesioner.

Berdasarkan (Sugiyono, 2019: 140) menyatakan bahwa kuesioer merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik penelitian untuk mengumpulkan data terkait dengan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) serta Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan dalam kuesioner responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana alternatif jawaban dari

pernyataan telah disediakan, dengan menggunakan skala bertingkat instrumen ini dapat memberikan gambaran tentang pendapat dan sikap responden terhadap sesuatu hal yang diteliti yang menunjukkan frekuensi munculnya sifat-sifat yang merupakan variabel kuantitatif. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan responden dengan memberikan pilihan jawaban untuk semua pernyataan. Adapun skor penilaian dari setiap alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3. 1: Skor Jawaban Pengukuran Variabel

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1-5 untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut (Muslich, 2019: 92).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Masing-masing teknik pengumpulan data dijelaskan berikut ini:

#### 1. Data Primer

- a. Observasi lapangan dilakukan melalui pengamatan secara langsung di lokasi penelitian pada karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia.

- b. Wawancara (*Indepth Interview*) merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dapat membantu mendapatkan informasi yang belum didapat dari teknik observasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan yakni Karyawan PT. ISS Indonesia
- c. Kuesioner merupakan suatu teknik dengan menyebarkan sejumlah daftar pernyataan yang sudah disediakan untuk diisi langsung oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. ISS Indonesia
- d. Dokumentasi lapangan merupakan suatu teknik mempermudah dalam pengamatan di lapangan atas gambaran kondisi yang terjadi. Dokumentasi dilakukan di PT. ISS Indonesia.

## 2. Data Sekunder

Data yang didapatkan dari hasil survei instansional yang dilakukan dengan studi pustaka yang diperoleh dari teori-teori yang sudah ada dan relevan sebagai acuan dalam penelitian ini (Muslich, 2019: 93-94).

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi yang akan diamati dalam penelitian ini mencakup Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2: Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	125
2	Wanita	95
	Total	220

Sumber : peneliti

Adapun karakteristik lain yang dimiliki Karyawan di PT. ISS Indonesia berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Karakteristik Semua Karyawan PT. ISS Indonesia Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	< 20 tahun	29
2	21 – 30 tahun	81
3	31 – 40 tahun	67
4	> 41 tahun	43
	Total	220

*Sumber : peneliti*

Adapun karakteristik yang dimiliki semua Karyawan di PT. ISS Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Karakteristik Semua Karyawan PT. ISS Indonesia Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah
1	SMA/SMK	137
2	D3	12
3	S1	71
4	S2, S3	0
	Total	220

*Sumber : peneliti*

Adapun karakteristik yang dimiliki semua Karyawan di PT. ISS Indonesia berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Karakteristik Semua Karyawan PT. ISS Indonesia Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah
1	< 1 tahun	8
2	1 – 3 tahun	43
3	3 – 5 tahun	79
4	5 – 10 tahun	66
5	> 10 tahun	24
	Total	220

*Sumber : peneliti*

Tabel diatas menunjukkan Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia dengan total 220 karyawan dengan rincian 125 karyawan laki-laki dan 95 karyawan wanita.

## 2. Sampel

Adapun jumlah Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia sebanyak 220 karyawan. Berdasarkan teknik-teknik *sampling* yang ada peneliti memilih menggunakan teknik *Purposive Random Sampling*. Adapun alasan peneliti memilih teknik *Purposive Random Sampling* atau teknik acak sebagai berikut:

- a. Semua anggota populasi diberikan kesempatan untuk menjadi anggota sampel.
- b. Teknik ini dapat memperoleh sampel yang *representative*.
- c. Tidak membedakan individu yang satu dengan yang lainnya.

Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Taro Yamane (Sujarweni, 2015: 23) yaitu:

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

Keterangan:

Dimana

n = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan

Adapun responden yang akan dijadikan informan dengan tingkat presisi  $d^2 = 10\%$ . Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) untuk responden adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{220}{1 + 220 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{220}{1 + 220 (0.01)}$$

$n = \frac{220}{3.2} = 68,75$  dapat dibulatkan menjadi 69 (Sujarweni, 2015: 23).

## F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan melakukan kegiatan Tabulasi. Tabulasi data yaitu mencatat data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam penelitian ini tabulasi adalah kegiatan mengelompokkan jawaban dari responden atas pernyataan dalam kuesioner yang disesuaikan dengan variabel penelitian dan memasukkan ke dalam tabel supaya mudah dipahami. Tabulasi merupakan suatu proses pembuatan tabel-tabel sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk memudahkan dalam proses tabulasi, peneliti perlu membuat ringkasan terlebih dahulu untuk menghimpun semua data. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan proses analisis data (Sugiyono, 2019: 162). Adapun format ringkasan terdiri dari kolom-kolom dan baris-baris. Kolom pertama yang terletak pada bagian paling kiri digunakan untuk nomor urut atau kode responden. Sedangkan kolom kedua dan seterusnya digunakan untuk variabel-variabel yang terdapat di dalam kuesioner. Baris-baris digunakan untuk menuliskan seluruh responden. Baris pertama untuk responden pertama, baris kedua untuk responden kedua, dan seterusnya. Tabulasi tersebut dapat dilakukan melalui dua cara, yakni: (1) tabulasi langsung, dan (2) tabulasi kode (*sheet code*). Dalam tabulasi langsung data langsung ditabulasi dari kuesioner ke dalam tabel yang sudah dipersiapkan tanpa perantara lainnya. Sedangkan tabulasi kode (*sheet code*) dapat

dilakukan dengan mempergunakan komputer. Adapun dalam penelitian ini menggunakan adalah menggunakan tabulasi kode (*sheet code*) dengan mempergunakan komputer (Santoso, 2015: 154).

## G. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian merupakan suatu alat ukur yang dapat menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. pengujian validitas ialah proses menguji butir- butir pertanyaan yang ada pada suatu kuesioner, terkait apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid (Santoso, 2015: 173). Suatu penelitian dikatakan yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019: 171).

Caranya dengan mengkorelasikan antara skor yang didapat pada masing- masing item pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas ini dengan sampel 30 kuesioner yang diambil dari 69 sampel dan tidak digunakan lagi untuk uji hipotesis.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan antar variabel agar mendapatkan pengukuran yang konsisten (Sujarweni, 2015: 32). Uji reabilitas didapat dari sampel 30 kuesioner yang diambil dari 69 sampel dan tidak digunakan lagi untuk uji hipotesis. Kriteria yang digunakan dalam mengukur reabilitas sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2014: 167) yaitu suatu penelitian dikatakan *reliable* jika koefisien  $\alpha$  *Cronbach* lebih besar dari 0,70.

## H. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas Kolmogorov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Tujuannya adalah mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang berdistribusi normal. Dengan dasar nilai signifikan  $> 0.05$  maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas menggunakan SPSS versi 23 (Sugiyono, 2019: 174).

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen, jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ini tentang ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan memperhatikan matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variable Inflation Factor*) dan *tolerance*-nya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ( $VIF=1/ Tolerance$ ). Ketentuannya adalah jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan maka tidak terdapat gejala multikolinearitas, sedangkan jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas (Sugiyono, 2019: 176-177).

### c. Uji Heterokedasitas

Uji ini dilakukan dengan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ada atau tidaknya kesamaan varians dari sesidual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varians dari residu ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika signifikan hasil korelasinya lebih kecil 0.05 (5%), maka mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sugiyono, 2019: 177).

## 2. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai garis lurus.

Rumus persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi dari Lingkungan Kerja

b2 = Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = Faktor Lainnya (Nilai Residu) (Sugiyono, 2019: 179).

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai signifikansi adalah:

- 1) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2019: 180).

Langkah-langkah uji t, sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

$H_0$  : (X1) dan (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap (Y).

$H_a$  : (X1) dan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi (Sig)  $>$  probabilitas 0,05 maka semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan jika nilai signifikansi (Sig)  $<$  probabilitas 0,05 maka semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019: 181).

**c. Uji F (Uji Simultan)**

Langkah-langkah uji F, sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

Ho : (X1) dan (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap (Y).

Ha : (X1) dan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### d. Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji $R^2$ )

Berdasarkan Sugiyono dalam menjelaskan tentang fungsi dari uji ini yaitu untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara simultan dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS dalam perhitungannya, untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ).

$R^2$  berada diantara 0 dan 1 dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Jika  $R^2 = 1$  atau mendekati 1
- b) Jika  $R^2 = -1$  atau mendekati 1
- c) Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati 1 (Sugiyono, 2019: 184).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Subyek / Obyek Penelitian

Nama Perusahaan : PT. ISS Group

Jenis Usaha : Jasa *Outsourcing* (*cleaning, property, catering, support security, facility management dan integrated facility services*) atau pembersihan, properti, katering, dukungan keamanan, manajemen fasilitas dan layanan fasilitas terintegrasi.

Alamat : Jalan Kutisari No. 10, Siwalankerto, Wonocolo, Surabaya

PT. ISS Indonesia awalnya didirikan sebagai perusahaan keamanan (*security company*). Kemudian, perusahaan ini memperluas sayapnya dengan memasuki pasar *cleaning service* dan menambahkan layanan lainnya seperti: *property, catering, support facility management dan integrated facility services* hingga menjadi salah satu perusahaan *facility service* terbesar di dunia saat ini. PT. ISS Indonesia didirikan pada tahun 1996 dengan mengakuisisi ESGO, anak perusahaan Jasa Lingkungan Hongkong. Pada tahun 1998 mengakuisisi *Reliance*, anak perusahaan dari Grup Jardine-Hongkong. PT. ISS Indonesia adalah perusahaan Asing dari Denmark kalau di Indonesia bisa dikatakan sebagai perusahaan *outsourcing*. ISS bukanlah nama singkatan, itu adalah sebuah nama yang berdiri tahun 1901 di Copenhagen Denmark. Di Indonesia ada sejak tahun 1996, pertama kali di wilayah Jakarta, masih ada sekitar 2.000 lebih karyawan dan

sampai tahun 2014 terdiri dari 57.000 lebih karyawan. Sedangkan di Surabaya berdiri sejak 2001.

Perusahaan ISS memberikan dukungan fasilitas yang prima kepada perusahaan dan industri jasa. Pelayanan kebersihan misalnya dirancang untuk mengambil alih seluruh permasalahan perawatan gedung di suatu instansi dan membebaskan pelanggan dari permasalahan yang ditimbulkannya. Hal ini dijalankan melalui sebuah sistem kebersihan yang sudah teruji yakni perpaduan antara kemampuan sumber daya manusia yang terampil, mesin dan peralatan yang lengkap, bahan yang digunakan ramah lingkungan, sistem pengawasan yang konsisten dan selalu dilakukan secara terus-menerus, mengutamakan kualitas dalam bekerja dan didukung oleh *management* yang kuat. Dengan demikian pelanggan ISS bisa lebih fokus kepada bisnis utama mereka.

Karyawan ISS misalnya dalam membersihkan kaca gedung-gedung bertingkat dilakukan dengan memakai sistem tersendiri. Para petugas ISS adalah mereka yang sudah terlatih, sehat dan kuat serta sudah mendapatkan sertifikat dari departemen tenaga kerja. Patut disebutkan bahwa ISS dalam mengelola karyawan sangat mengutamakan keselamatan kerja dengan mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ketat. Dalam melakukan tugasnya, petugas ISS harus selalu dibawah pengawasan seorang Supervisor dan mereka dilengkapi dengan peralatan keselamatan kerja seperti pakaian khusus seperti: *body harness helmet*, sepatu boot, kaca mata, *walky talky* dan termasuk *safety ropes*. Kelayakan kinerja karyawan selalu diperiksa sebelum dioperasikan. Hal ini menimbulkan rasa aman kepada karyawan, supervisor, pelanggan dan *management* ISS.

ISS *Catering Services* misalnya sangat menyadari betapa pentingnya pemenuhan kebutuhan makanan yang sehat dan bergizi. ISS menyadari bahwa untuk menjamin proses produksi dari pelanggan berlangsung terus, maka ISS *Catering Services* mengutamakan proses penyediaan makanan dan minuman yang bersih dan higienis. Karenanya, proses yang dilakukan ISS sangat terjamin. Produksi makanan di dapur dilakukan dengan alur yang profesional dengan memegang teguh prinsip higienitas. Produksi makanan diawasi secara ketat.

ISS memiliki beberapa nilai yang sangat berbeda dengan perusahaan yang lain, hal inilah yang merupakan salah satu kunci kekuatannya. Para karyawan ISS hidup dengan nilai-nilai yang sudah diterapkan perusahaan. Nilai-nilai tersebut menjadi pegangan karyawan, pelanggan dan bisnis yang dibangun ISS. Nilai-nilai ini merupakan fondasi yang dibangun ISS. Nilai-nilai tersebut adalah: *Honesty-We Respect* (Menghormati Kejujuran), *Entrepreneurship-We Act* (Bertindak sebagai Wirausaha), *Responsibility-We Care* (Peduli dengan Tanggung Jawab), *Quality-We Deliver* (Memberikan Kualitas Pelayanan Secara Terus-Menerus).

### 1. Visi, Misi dan Nilai-nilai

Adapun visi, misi dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh PT. ISS Indonesia adalah sebagai berikut:

Visi : Untuk menjadi perusahaan yang hebat di Indonesia. Dengan Visi ini ISS akan tetap mempertahankan keberadaannya sebagai perusahaan *Facility Services* yang paling disukai di Indonesia. Lebih jauh, ISS juga ingin menjadikan dirinya menjadi *icon service* di Indonesia dan

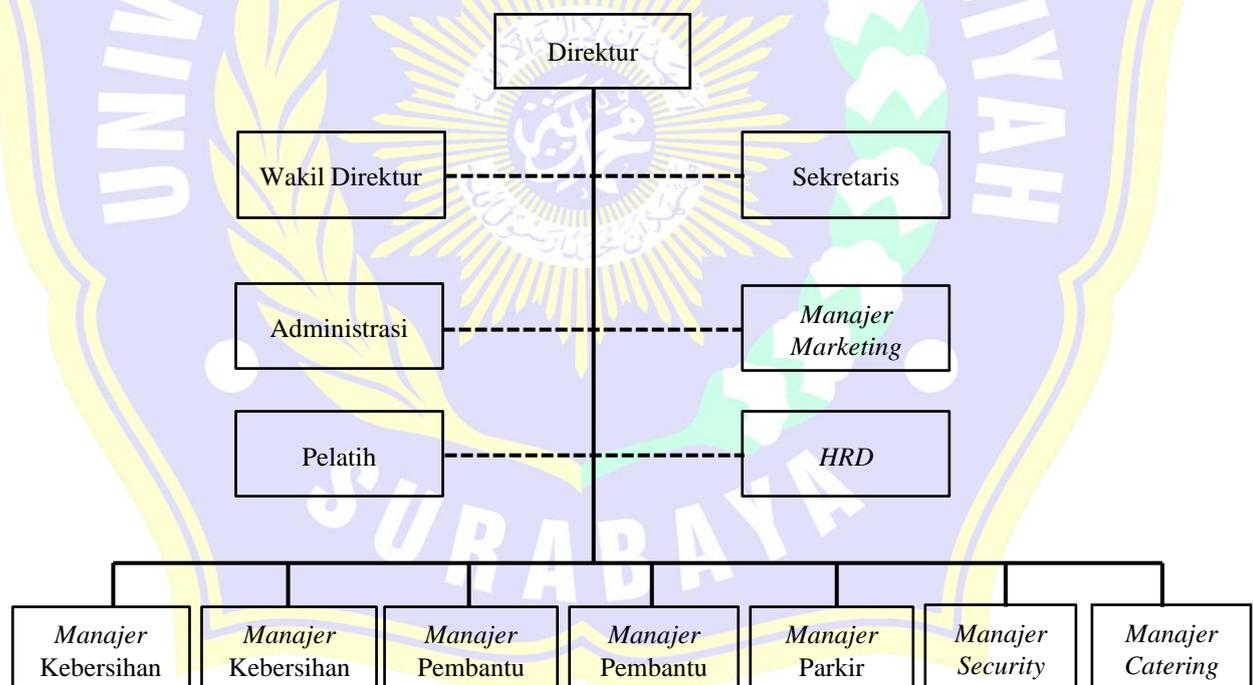
berusaha mempekerjakan karyawan lebih banyak lagi dimana mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia.

Misi : Melakukan Migrasi dari *singel service* layanan menjadi *multi service* dan *facility service* serta selalu memberikan dan mengembangkan pelayanan terbaik kepada pelanggan demi keuntungan semua pihak yang terkait.

Nilai : Menghormati Kejujuran, Bertindak sebagai Wirausaha, Peduli dengan Tanggung Jawab, Memberikan Kualitas Pelayanan Secara Terus-Menerus.

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun bagian struktur organisasi yang digunakan oleh PT. ISS Indonesia adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1. Struktur Organisasi PT. ISS Indonesia**

### 3. Departemen atau Bagian-Bagian yang Ada di PT. ISS Indonesia

Adapun departemen atau bagian-bagian yang ada di perusahaan adalah sebagai berikut:

#### a. Departemen atau Bagian Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*)

Bagian kebersihan (*cleaning service*) adalah bagian yang menjalankan profesinya dalam memberikan pelayanan kebersihan, kerapian, dan higienisasi kepada konsumennya. Sehingga tercipta suasana yang nyaman dalam menunjang aktivitas sehari-hari sebagai tujuan jangka pendeknya. Sedangkan tujuan jangka panjangnya adalah untuk mempertahankan *life of time* semua benda yang termasuk dalam lingkup kerja *cleaning service* tersebut. PT. ISS Indonesia mencoba menerapkannya dalam pelayanan jasa yang ditawarkan untuk instansi atau perusahaan lain yang membutuhkan jasa kebersihan. PT. ISS Indonesia menyadari bahwa hal tersebut dapat terwujud bila aktivitas kerja jasa *cleaning service* secara *day to day* operasional dilakukan atas dasar rencana kerja yang akurat dan penerapan yang profesional juga kontrol yang berkesinambungan serta berlapis baik dari pihak kami atau pun dari pihak pengelola agar seluruh unsur pendukung operasional berjalan dengan baik yang mengacu pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

#### b. Departemen atau Bagian Pembantu Rumah Tangga

PT. ISS Indonesia menyediakan jasa pembantu rumah tangga terbaik dan terpercaya untuk konsumennya. Mereka handal dan berkualitas karena telah melalui pelatihan serta proses seleksi ketat. Karyawan bagian ini

adalah mereka yang direkrut langsung dari daerah-daerah yang mempunyai SDM berkualitas. PT. ISS Indonesia telah banyak direkomendasikan oleh para pengguna jasa karena pelayanan yang ramah dan respon yang cepat karena didukung oleh tim yang profesional.

c. Departemen atau Bagian Jasa *Parking Service* atau Layanan Pengelolaan Parkir

Salah satu layanan di PT. ISS Indonesia adalah penyedia jasa *parking service* atau layanan pengelolaan parkir. PT. ISS Indonesia menyediakan jasa *outsourcing parking service* terbaik untuk bidang ini dengan tenaga kerja terlatih. Penataan dan pengelolaan parkir sesungguhnya dapat dikatakan sebagai pintu gerbang pertama dari serangkaian proses pembentukan kredibilitas citra layanan sebuah institusi atau perusahaan, termasuk juga pengelolaan gedung dalam upaya memberikan pelayanan yang memiliki citra *service excellent* dan respon positif atas tuntutan masyarakat terhadap citra kinerja institusi tersebut secara keseluruhan, maka diperlukan pengelolaan perparkiran yang profesional untuk memberikan pelayanan holistik kepada pengguna jasa parkir yang *smart*, lancar, tertata rapih, aman dan nyaman.

d. Departemen atau Bagian Pelayanan Keamanan (*Security*)

Bagian pelayanan keamanan direkrut dari tengah-tengah masyarakat melalui seleksi yang ketat. Profil mereka menunjukkan bahwa mereka adalah warga pilihan, warga yang mengambil tanggung jawab menjadi unsur keamanan, ketertiban dan keteraturan di sebuah lingkungan. Mereka telah

ditempa secara sistematis namun manusiawi. Pelatihan fisik dan pelatihan *soft skill* mereka tempuh dalam waktu yang relatif lama. Transformasi kepribadian telah terjadi selama pelatihan. Tenaga *security* yang dipersiapkan adalah tenaga yang terlatih yang telah melewati ujian baik fisik maupun mental sebelum diterjunkan ke lokasi tugas serta mereka terpanggil untuk menyatakan janji kesetiaan mereka terhadap profesi dan pekerjaannya.

e. Departemen atau Bagian Catering (*Catering Service*)

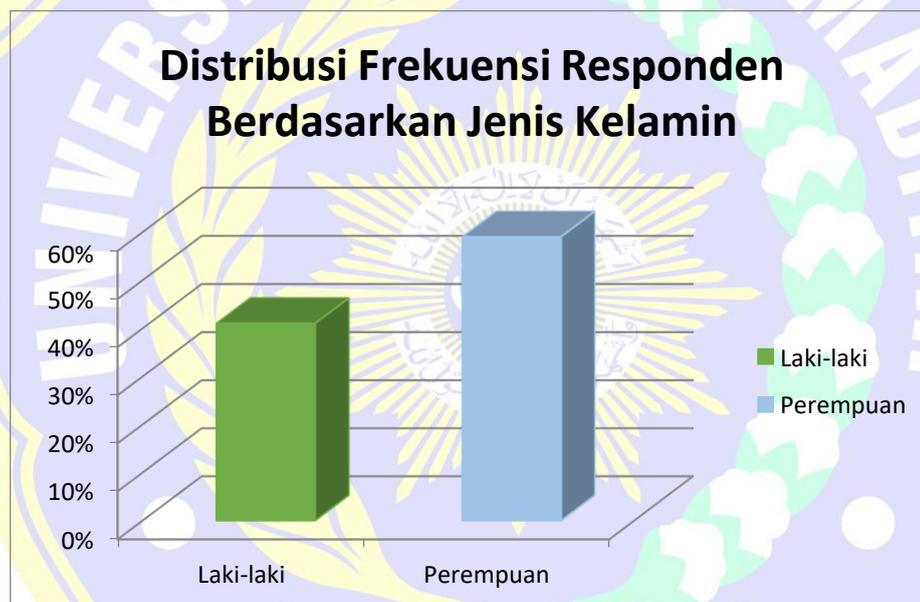
PT. ISS Indonesia menyediakan jasa *outsourcing* dimana para pekerja memiliki kemampuan *catering service*, tidak hanya memiliki kemampuan dalam menyajikan menu pokok akan tetapi kami mampu menyajikan makanan sesuai dengan menu *mix*, dari menu *planning* dan menu *variation*. PT. ISS Indonesia menyediakan *catering service* berpengalaman yang mampu menyajikan menu *mix* untuk menghindari rasa bosan dari menu yang rutin. Lebih jauh PT. ISS Indonesia memiliki bagian atau departemen yakni *catering service* yang mampu merajut berbagai pelayanan secara integral seperti *house keeping*, *laundry*, *gardening* dan *access control*. *Catering service* mengutamakan proses penyediaan makanan dan minuman yang bersih dan higienis. Proses yang dilakukan guna menjamin produksi makanan di dapur dilakukan dengan alur yang profesional dengan memegang teguh prinsip higienitas.

## B. Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik pada penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. ISS Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 69 karyawan yang diteliti meliputi: 1) Jenis Kelamin, 2) Usia, 3) Pendidikan, 4) Masa Kerja.

### 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. ISS Indonesia maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram berikut ini:



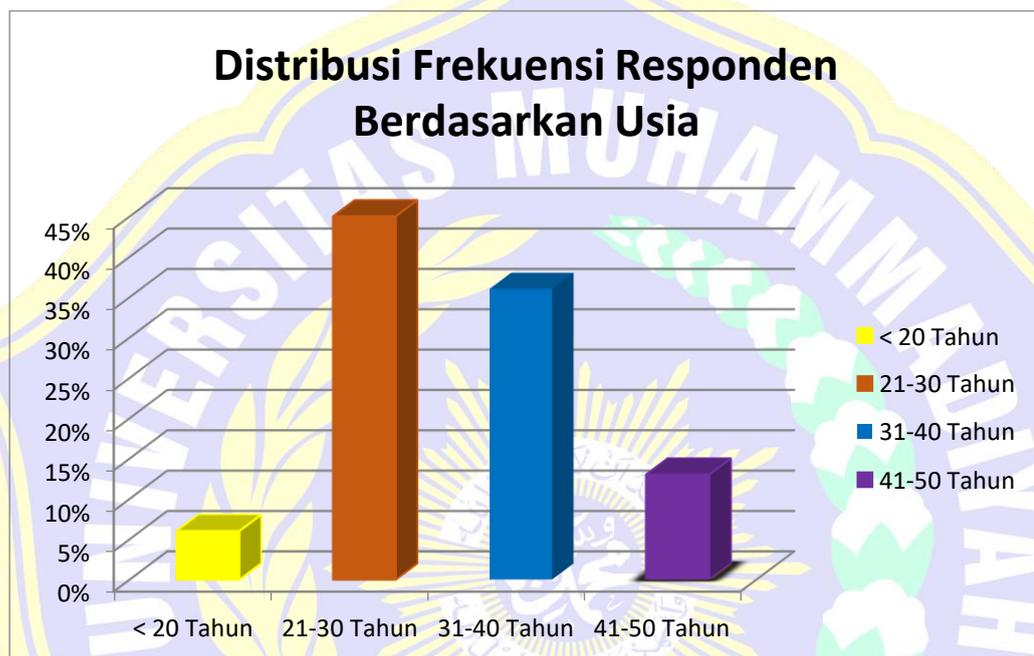
**Gambar 2. 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar di atas hasil dari data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa dari jumlah 69 responden terdapat 59% (41 orang) yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 41% (28 orang). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa PT. ISS Indonesia di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. ISS Indonesia maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram berikut ini:



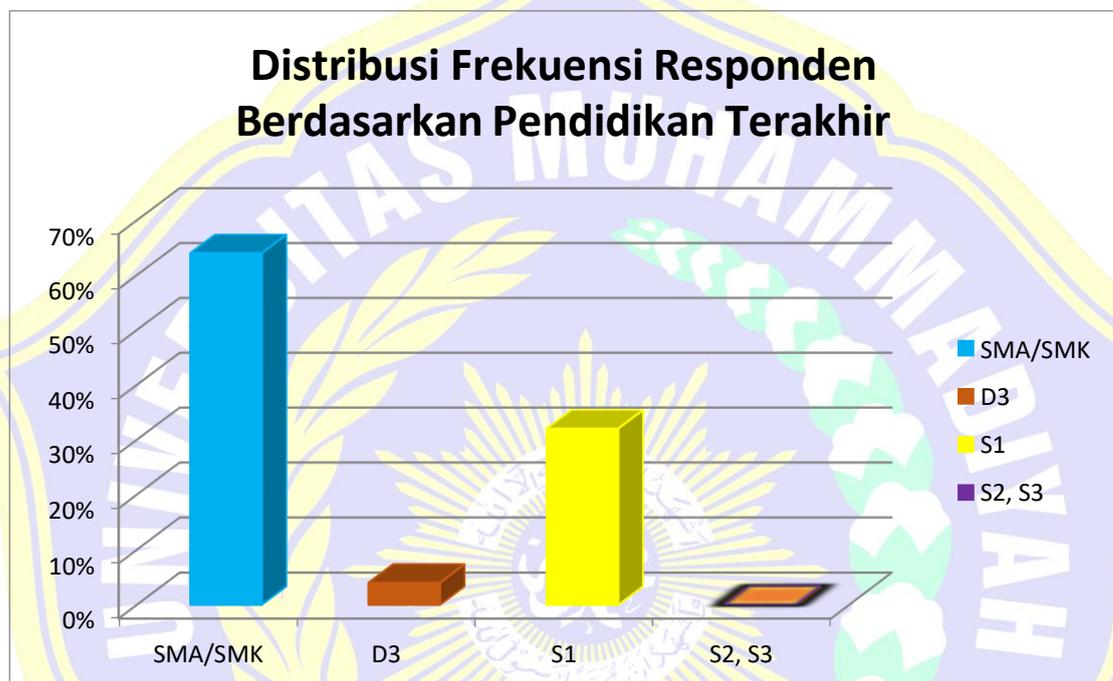
**Gambar 2. 3. Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan gambar diatas, hasil dari data responden pada karyawan PT. ISS Indonesia berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun yaitu sebesar 6% (4 orang). Responden yang berusia 21 – 30 tahun yaitu sebesar 45% (31 orang). Kemudian responden yang berusia 31 – 40 tahun yaitu sebesar 36% (25 orang). Sedangkan untuk responden yang berusia 41 – 50 tahun 13% (9

orang). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. ISS Indonesia Memiliki karyawan lebih banyak berusia 21 – 30 tahun yaitu sebesar 45% (31 orang).

### 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. ISS Indonesia maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram berikut ini.



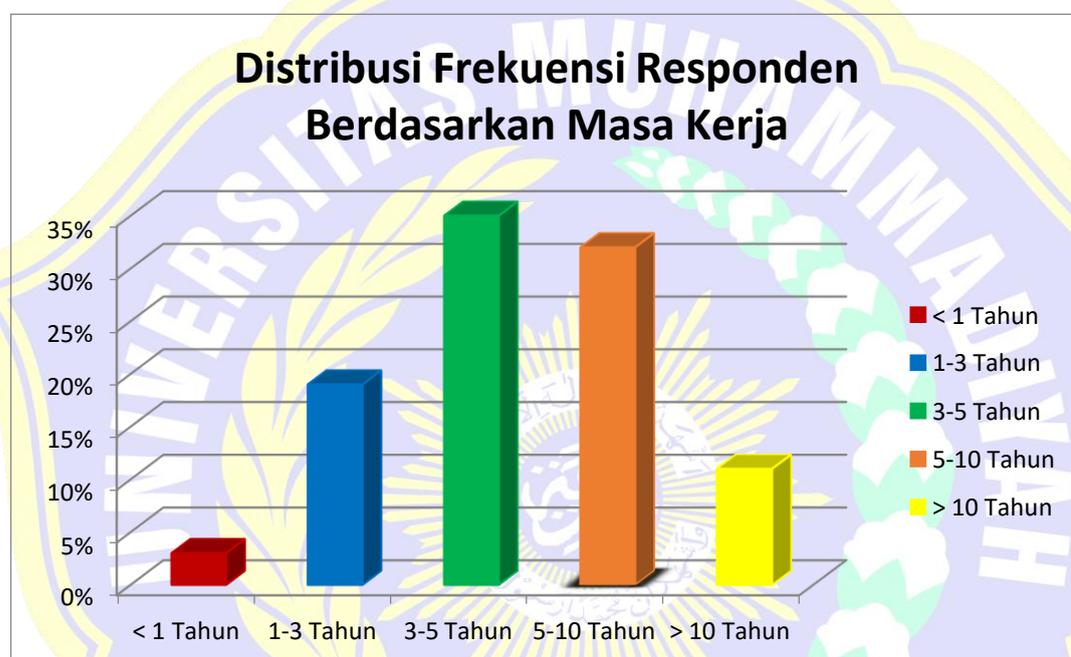
**Gambar 2. 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan gambar diatas, hasil dari data responden pada karyawan PT. ISS Indonesia berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebesar 64% (44 orang). Responden yang berpendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 4% (3 orang). Kemudian responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 32% (22 orang). Sedangkan untuk responden yang berpendidikan terakhir S2 dan S3 yaitu masing-masing sebesar 0%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. ISS Indonesia Memiliki karyawan

lebih banyak yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebesar 64% (44 orang).

#### 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. ISS Indonesia maka distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini.



**Gambar 2. 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari data responden pada karyawan PT. ISS Indonesia berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya < 1 tahun yaitu sebesar 3% (2 orang). Responden yang masa kerjanya 1 – 3 tahun yaitu sebesar 19% (13 orang). Kemudian responden yang masa kerjanya 3 – 5 tahun yaitu sebesar 35% (24 orang). Sedangkan untuk responden yang masa

kerjanya 5 – 10 tahun yaitu sebesar 32% (22 orang) dan responden yang masa kerjanya > 10 tahun yaitu sebesar 12% (8 orang). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. ISS Indonesia Memiliki karyawan lebih banyak yang masa kerjanya 3 - 5 tahun yaitu sebesar 35% (24 orang).

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada PT. ISS Indonesia. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 69 kuesioner. Dari hasil pengolahan data tersebut kemudian diuraikan mengenai variabel-variabel independen yang merupakan pengaruh dari variabel dependen dan diukur menggunakan skala *likert*. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji sebagai berikut ini.

#### 1. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Adapun hasil penyebaran kuesioner tentang Lingkungan Kerja diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 1. Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
<b>I. Penerangan</b>							
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	10 14%	32 46%	11 16%	12 17%	4 6%	69 100%
2	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	16 23%	27 39%	12 17%	8 12%	6 9%	69 100%
3	Pantulan cahaya pada warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	21 30%	19 28%	14 20%	10 14%	5 7%	69 100%
4		13	25	13	15	3	69

	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	19%	36%	19%	22%	4%	100%
5	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan.	29	16	11	8	5	69
		42%	23%	16%	12%	7%	100%
<b>II. Suhu/Temperatur</b>							
1	Temperatur atau suhu di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	19	17	23	7	3	69
		28%	25%	33%	10%	4%	100%
2	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	11	20	24	9	5	69
		16%	29%	35%	13%	7%	100%
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik apabila suhu atau temperatur di tempat kerja sejuk dan baik	30	18	10	7	4	69
		43%	26%	14%	10%	6%	100%
4	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman	15	28	11	13	2	69
		22%	41%	16%	19%	3%	100%
<b>III. Tingkat Kebisingan</b>							
1	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	9	32	12	12	4	69
		13%	46%	17%	17%	6%	100%
2	Suara yang bising dari alat-alat elektronik dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja	29	12	13	9	6	69
		42%	17%	19%	13%	9%	100%
3	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	13	30	10	11	5	69
		19%	43%	14%	16%	7%	100%
4	Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja	11	29	9	12	8	69
		16%	42%	13%	17%	12%	100%
<b>IV. Sirkulasi Udara</b>							
1	Sirkulasi dan ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	17	27	6	15	4	69
		25%	39%	9%	22%	6%	100%
2	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	9	31	12	8	9	69
		13%	45%	17%	12%	13%	100%
3	Saya merasa jumlah sirkulasi udara yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan yang ada di dalam ruangan	16	25	13	10	5	69
		23%	36%	19%	14%	7%	100%
<b>V. Ruang Gerak yang Diperlukan</b>							
1	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lainnya memudahkan saya dalam bergerak dengan leluasa	21	20	11	14	3	69
		30%	29%	16%	20%	4%	100%
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai sehingga memudahkan saya bergerak dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari	18	26	8	12	5	69
		26%	38%	12%	17%	7%	100%
3	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruangan kerja yang ada di perusahaan dan memudahkan dalam bergerak dan beraktivitas dengan nyaman	14	30	12	7	6	69
		20%	43%	17%	10%	9%	100%

<b>VI. Kemampuan Bekerja</b>							
1	Saya merasa sudah menunjukkan kinerja yang baik	24	18	13	10	4	69
		35%	26%	19%	14%	6%	100%
2	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	29	21	11	6	2	69
		42%	30%	16%	9%	3%	100%
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	27	16	13	8	5	69
		39%	23%	19%	12%	7%	100%
4	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	13	29	12	10	5	69
		19%	42%	17%	14%	7%	100%
<b>VII. Hubungan Karyawan dengan Karyawan lainnya</b>							
1	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain.	15	26	13	9	6	69
		22%	38%	19%	13%	9%	100%
2	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	26	18	15	7	3	69
		38%	26%	22%	10%	4%	100%
3	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.	14	32	11	9	3	69
		20%	46%	16%	13%	4%	100%
4	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.	17	30	13	5	4	69
		25%	43%	19%	7%	6%	100%
5	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.	11	34	11	8	5	69
		16%	49%	16%	12%	7%	100%
<b>Rata-Rata</b>		<b>17,8</b>	<b>24,6</b>	<b>12,4</b>	<b>9,68</b>	<b>4,6</b>	<b>69</b>
<b>Persentase</b>		<b>26%</b>	<b>36%</b>	<b>18%</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Indikator pertama dari Lingkungan Kerja, yaitu Penerangan terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
  1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 32 responden atau 46%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 27 responden atau 39%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah responden 21 responden atau 30%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 25 responden atau 36%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah responden 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari Lingkungan Kerja, yaitu Suhu atau Temperatur terdapat 4 pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden 23 responden atau 33%, artinya sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah 24 responden atau 35%, artinya sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 30 responden atau 43%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 28 responden atau 41%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Indikator ketiga dari Lingkungan Kerja, yaitu Tingkat Kebisingan terdapat 4 pernyataan antara lain sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 32 responden atau 46%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah responden 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 30 responden atau 43%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Indikator keempat dari Lingkungan Kerja, yaitu Sirkulasi Udara terdapat 3 pernyataan antara lain sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 27 responden atau 39%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 31 responden atau 45%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- e. Indikator kelima dari Lingkungan Kerja, yaitu Sirkulasi Udara terdapat 3 pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 21 responden atau 30%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 30 responden atau 43%, artinya sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
- f. Indikator keenam dari Lingkungan Kerja, yaitu Sirkulasi Udara terdapat 4 pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah responden 24 responden atau 35%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah responden 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 27 responden atau 39%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- g. Indikator ketujuh dari Lingkungan Kerja, yaitu Hubungan Karyawan dengan Karyawan terdapat 5 pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 26 responden atau 38%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah responden 26 responden atau 38%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 32 responden atau 46%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 30 responden atau 43%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 34 responden atau 49%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja yang meliputi indikator: penerangan, suhu dan temperatur, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan karyawan dengan karyawan yang dimodifikasi dari teori (Colquitt, 2015: 203-208); dimana terbanyak pada skor 4 dengan jumlah rata-rata 24,60 atau 36% dari total responden.

## 2. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Motivasi Kerja diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 2. Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
<b>I</b>	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
1	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	16 23%	29 42%	13 19%	8 12%	3 4%	69 100%
2	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	26 38%	19 28%	15 22%	7 10%	2 3%	69 100%
3	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	13 19%	31 45%	11 16%	9 13%	5 7%	69 100%
4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	18 26%	25 36%	14 20%	8 12%	4 6%	69 100%
<b>II</b>	<b>Kebutuhan Sosial</b>						
1	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	29 42%	18 26%	11 16%	6 9%	5 7%	69 100%
2	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	17 25%	26 38%	9 13%	14 20%	3 4%	69 100%
3	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	15 22%	30 43%	7 10%	11 16%	6 9%	69 100%
4	Saya merasa membutuhkan kebutuhan sosial (mencakup kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan)	22 32%	25 36%	10 14%	7 10%	5 7%	69 100%
5	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan	26 38%	21 30%	13 19%	6 9%	3 4%	69 100%

<b>III</b>	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	9	32	13	10	5	69
		13%	46%	19%	14%	7%	100%
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	28	18	13	7	3	69
		41%	26%	19%	10%	4%	100%
3	Saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang diinginkan	16	27	12	8	6	69
		23%	39%	17%	12%	9%	100%
4	Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan kemampuan dan bakat yang saya miliki	14	27	8	13	7	69
		20%	39%	12%	19%	10%	100%
5	Pekerjaan yang saya miliki membantu mengembangkan potensi yang saya miliki.	30	13	10	7	9	69
		43%	19%	14%	10%	13%	100%
<b>IV</b>	<b>Kebutuhan Penghargaan</b>						
1	Saya diberi penghargaan dan insentif atas prestasi yang diraih	19	23	17	6	4	69
		28%	33%	25%	9%	6%	100%
2	Saya merasa membutuhkan penghargaan mencakup rasa hormat, harga diri, prestasi, status, pengakuan dan perhatian	24	18	13	10	4	69
		35%	26%	19%	14%	6%	100%
3	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	21	24	15	7	2	69
		30%	35%	22%	10%	3%	100%
4	Saya berusaha bekerja keras dan selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	16	27	12	9	5	69
		23%	39%	17%	13%	7%	100%
5	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	26	19	7	13	4	69
		38%	28%	10%	19%	6%	100%
<b>Rata-Rata</b>		<b>20,26</b>	<b>23,79</b>	<b>11,74</b>	<b>8,74</b>	<b>4,47</b>	<b>69,00</b>
<b>Persentase</b>		<b>29%</b>	<b>34%</b>	<b>17%</b>	<b>13%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Indikator pertama dari Motivasi Kerja yang dimodifikasi dari teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80), yaitu Kebutuhan Rasa Aman terdapat 4 item pernyataan antara lain sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 31 responden atau 45%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari Motivasi Kerja dimodifikasi dari teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) yaitu Kebutuhan Sosial terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 29 responden atau 42%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 30 responden atau 43%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari Motivasi Kerja dimodifikasi dari teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) yaitu Kebutuhan Aktualisasi Diri terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 yakni sebanyak 32 responden atau 46%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 28 responden atau 41%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 27 responden atau 39%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden 27 responden atau 39%, artinya sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 5 yakni sebanyak 30 responden atau 43%, artinya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator keempat dari Motivasi Kerja dimodifikasi dari teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) yaitu Kebutuhan Penghargaan terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 23 responden atau 33%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 24 responden atau 35%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 24 responden atau 35%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 27 responden atau 39%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun nilai rata-rata dari variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan 4 (Empat) indikator yakni: Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Penghargaan yang dimodifikasi dari teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) yakni pada skor 4 dengan nilai rata-rata = 23,79 responden atau nilai persentase sebesar 34%.

### 3. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Kinerja Karyawan diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 3. Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
<b>I</b>	<b>Jumlah Pekerjaan</b>						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas.	31	17	12	6	3	69
		45%	25%	17%	9%	4%	100%
2	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.	18	29	10	7	5	69
		26%	42%	14%	10%	7%	100%
3	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga	15	26	8	13	7	69
		22%	38%	12%	19%	10%	100%
4	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	25	17	13	8	6	69
		36%	25%	19%	12%	9%	100%
<b>II</b>	<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.	19	21	17	8	4	69
		28%	30%	25%	12%	6%	100%
2	Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat	20	25	13	9	2	69
		29%	36%	19%	13%	3%	100%
3	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada	29	18	7	10	5	69
		42%	26%	10%	14%	7%	100%

4	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	17	29	14	5	4	69
		25%	42%	20%	7%	6%	100%
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan	12	31	10	12	4	69
		17%	45%	14%	17%	6%	100%
<b>III</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat	23	19	10	12	5	69
		33%	28%	14%	17%	7%	100%
2	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	14	26	8	14	7	69
		20%	38%	12%	20%	10%	100%
3	Saya disiplin waktu dalam bekerja	18	27	15	6	3	69
		26%	39%	22%	9%	4%	100%
4	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	16	22	12	11	8	69
		23%	32%	17%	16%	12%	100%
5	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	19	25	7	13	5	69
		28%	36%	10%	19%	7%	100%
<b>IV</b>	<b>Kerja Sama</b>						
1	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain saat melakukan pekerjaan	25	19	13	8	4	69
		36%	28%	19%	12%	6%	100%
2	Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	18	26	11	8	6	69
		26%	38%	16%	12%	9%	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan Pimpinan	20	24	15	7	3	69
		29%	35%	22%	10%	4%	100%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim	13	31	12	9	4	69
		19%	45%	17%	13%	6%	100%
5	Karyawan saling memberikan saran, kritik dan masukan yang membangun kerja tim	10	21	17	13	8	69
		14%	30%	25%	19%	12%	100%
<b>Rata-Rata</b>		<b>19,05</b>	<b>23,84</b>	<b>11,79</b>	<b>9,42</b>	<b>4,89</b>	<b>69,00</b>
<b>Persentase</b>		<b>28%</b>	<b>35%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian

Tabel diatas merupakan hasil dari penyebaran kuesioner Kinerja Karyawan dimana terdapat 4 (empat) indikator yakni sebagai berikut:

- a. Indikator pertama dari Kinerja Karyawan dimodifikasi dari teori (Hersey, 2014: 161-168) yaitu Jumlah Pekerjaan terdapat 4 item pernyataan antara lain sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 31 responden atau 45%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 29 responden atau 42%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari Kinerja Karyawan dimodifikasi dari teori (Hersey, 2014: 161-168) yaitu Kualitas Pekerjaan terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 21 responden atau 30%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 29 responden atau 42%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 29 responden atau 42%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 31 responden atau 45%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari Kinerja Karyawan dimodifikasi dari teori (Hersey, 2014: 161-168) yaitu Ketepatan Waktu terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 23 responden atau 33%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 27 responden atau 39%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 22 responden atau 32%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator keempat dari Kinerja Karyawan dimodifikasi dari teori (Hersey, 2014: 161-168) yaitu Kerja Sama terdapat 5 item pernyataan antara lain sebagai berikut:
1. Pada pernyataan pertama dengan respon terbanyak pada skor 5 dengan jumlah 25 responden atau 36%, artinya banyak responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
  2. Pada pernyataan kedua dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 26 responden atau 38%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  3. Pada pernyataan ketiga dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 24 responden atau 35%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
  4. Pada pernyataan keempat dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 31 responden atau 45%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Pada pernyataan kelima dengan respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah 21 responden atau 30%, artinya banyak responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

Dari hasil kuesioner dapat dilihat kinerja karyawan dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang dimodifikasi dari (Hersey, 2014: 161-168) yaitu responden terbanyak terdapat pada skor 4 dimana dilihat dari hasil rata-rata 23,84 atau 35% dari total responden. Artinya sebagian besar responden menjawab setuju dari pernyataan tersebut.

#### **D. Analisis Data**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Validitas dalam penelitian merupakan suatu alat ukur yang dapat menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Pengujian validitas ialah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada pada suatu kuesioner, terkait apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid. Suatu penelitian dikatakan yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2017: 175).

Caranya dengan mengkorelasikan antara skor yang didapat pada masing- masing item pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas ini sebanyak 66 pernyataan kuesioner dengan rincian yakni: variabel X1 sebanyak 28 pernyataan kuesioner, variabel X2 sebanyak 19 pernyataan kuesioner dan variabel variabel Y sebanyak 19 pernyataan kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 69 orang. Adapun nilai  $r_{tabel}$  dengan sebanyak 66

pernyataan kuesioner dan batas kesalahan 5% yaitu sebesar  $r \text{ tabel} = 0,244$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS

versi 23 hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0,780	0,244	Valid
X1.2	0,590	0,244	Valid
X1.3	0,702	0,244	Valid
X1.4	0,658	0,244	Valid
X1.5	0,609	0,244	Valid
X1.6	0,617	0,244	Valid
X1.7	0,711	0,244	Valid
X1.8	0,714	0,244	Valid
X1.9	0,735	0,244	Valid
X1.10	0,776	0,244	Valid
X1.11	0,599	0,244	Valid
X1.12	0,687	0,244	Valid
X1.13	0,620	0,244	Valid
X1.14	0,612	0,244	Valid
X1.15	0,591	0,244	Valid
X1.16	0,643	0,244	Valid
X1.17	0,646	0,244	Valid
X1.18	0,665	0,244	Valid
X1.19	0,547	0,244	Valid
X1.20	0,565	0,244	Valid
X1.21	0,604	0,244	Valid
X1.22	0,553	0,244	Valid
X1.23	0,534	0,244	Valid
X1.24	0,599	0,244	Valid
X1.25	0,532	0,244	Valid
X1.26	0,717	0,244	Valid
X1.27	0,703	0,244	Valid
X1.28	0,768	0,244	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2.1	0,727	0,244	Valid
X2.2	0,714	0,244	Valid
X2.3	0,688	0,244	Valid
X2.4	0,641	0,244	Valid
X2.5	0,596	0,244	Valid

X2.6	0,553	0,244	Valid
X2.7	0,703	0,244	Valid
X2.8	0,797	0,244	Valid
X2.9	0,785	0,244	Valid
X2.10	0,591	0,244	Valid
X2.11	0,750	0,244	Valid
X2.12	0,673	0,244	Valid
X2.13	0,607	0,244	Valid
X2.14	0,582	0,244	Valid
X2.15	0,676	0,244	Valid
X2.16	0,593	0,244	Valid
X2.17	0,699	0,244	Valid
X2.18	0,518	0,244	Valid
X2.19	0,655	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,704	0,244	Valid
Y2	0,598	0,244	Valid
Y3	0,565	0,244	Valid
Y4	0,603	0,244	Valid
Y5	0,526	0,244	Valid
Y6	0,588	0,244	Valid
Y7	0,487	0,244	Valid
Y8	0,745	0,244	Valid
Y9	0,625	0,244	Valid
Y10	0,489	0,244	Valid
Y11	0,575	0,244	Valid
Y12	0,664	0,244	Valid
Y13	0,554	0,244	Valid
Y14	0,591	0,244	Valid
Y15	0,571	0,244	Valid
Y16	0,621	0,244	Valid
Y17	0,765	0,244	Valid
Y18	0,644	0,244	Valid
Y19	0,730	0,244	Valid

Sumber: Hasil Rekap Peneliti, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom r hitung hasilnya semua lebih besar daripada r tabel. Maka semua instrumen atau item pernyataan dinyatakan Valid sehingga layak digunakan untuk mencari data penelitian.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan antar variabel dan mendapatkan pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas didapat dari sejumlah pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada 69 sampel penelitian. Kriteria yang digunakan dalam mengukur reliabilitas sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2017: 178) yaitu suatu penelitian dikatakan reliabel jika koefisien  $\alpha$  Cronbach lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$\alpha$ Cronbach	$\alpha$ Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,916	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,870	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Rekap Peneliti, 2021

Dari tabel diatas maka diketahui hasil Uji Reliabilitas pada nilai pada kolom  $\alpha$  Cronbach hasil lebih besar dari kolom  $\alpha$  kritis. Maka semua instrumen atau pernyataan dinyatakan reliabel dan layak untuk mencari data penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas bisa diidentifikasi menggunakan uji normalitas Kolmogorov dengan nilai signifikan 0,05. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, dimana model regresi yang baik adalah

memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas**

<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Kriteria	Keterangan
0,704	0,705	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: *Hasil Rekap Peneliti, 2021*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,705 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini menggunakan metode *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan ketentuan, jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$  maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sedangkan jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan *VIF*  $> 10$  maka model regresi terdapat gejala multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,967	1,034	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,967	1,034	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: *Hasil Rekap Peneliti, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *tolerance* adalah 0,967 artinya nilai  $0,967 > 0,1$  berdasarkan nilai *tolerance* maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas dan untuk nilai VIF diperoleh sebesar 1,034 artinya nilai  $1,034 < 10$  sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,206	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,128	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Hasil Rekap Peneliti, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada variabel Lingkungan Kerja nilai signifikansinya adalah 0,206 dan variabel Motivasi Kerja nilai signifikansinya adalah 0,128 artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah heterokedastisitas dibuktikan dari nilai signifikasinya  $> 0,05$ .

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 23 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Beta	Standar Error
Konstanta	61,292	11,850
Lingkungan Kerja	0,254	0,176
Motivasi Kerja	0,197	0,109

Sumber: *Hasil Rekap Peneliti, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 61,292 + 0,254X_1 + 0,197X_2 + e$$

Pada model diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) adalah sebesar 61,292 yang artinya jika variabel independen Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai 0 (nol), maka variabel dependen Kinerja Karyawan nilainya sebesar 61,292 satuan.
- 2) Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien 0,254. Jika Lingkungan Kerja. bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan bertambah 0, 254 satuan. Dapat diartikan semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin tinggi.
- 3) Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien 0,197. Jika Motivasi Kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan bertambah 0,197. Dapat diartikan semakin tinggi nilai Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan semakin tinggi.

#### **b. Uji-t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji-t (Parsial)**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	T-hitung	Sig.	Ket.
Konstanta		5,172	0,000	
Lingkungan Kerja	0,254	3,442	0,006	H1 diterima
Motivasi Kerja	0,197	3,608	0,013	H2 diterima

Sumber: Hasil Rekap Peneliti, 2021

- 1) Uji t antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,254. Sementara uji signifikansi adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka temuan ini signifikan. Jadi H1 diterima karena, nilai signifikansi 0,006 yaitu lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05. Maka, Hipotesis (H1) = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia Diterima.

- 2) Uji t antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,197 berarti terjadi pengaruh positif. Sementara uji signifikansi adalah 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka temuan ini signifikan. Jadi H2 diterima karena, nilai signifikansinya 0,013 yaitu lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05. Maka, Hipotesis (H2) = Motivasi Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. ISS Indonesia  
Diterima.

### c. Uji F

Uji F dalam penelitian sering juga disebut uji hipotesis simultan yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan ketentuan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1) Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  yang artinya seluruh variabel independen bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  yang artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

#### 2) Nilai signifikan ( $\alpha$ ) adalah sebesar 0,05

#### 3) Dasar pengambilan Keputusan

- Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan.
- Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ , maka variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh signifikan.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji F**

No.	Sig.	Kriteria	Keterangan
1.	0,160	0,05	Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Sumber: *Hasil Rekap Peneliti*, 2021

Berdasarkan tabel diatas besarnya dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap naik turunnya variabel Kinerja Karyawan dengan memakai nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 23 for windows* diperoleh hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi pada tabel berikut:

**Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi**

No.	Koefisien Determinan	Keterangan
1.	0,545	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Rekap Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R Square*) = 0,545, hal ini dapat diartikan variabel independen Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,50% atau sebesar 54,50 Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Hipotesis**

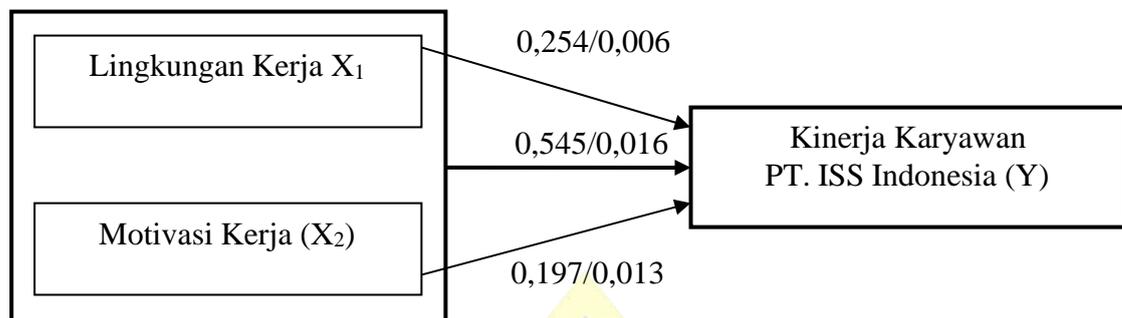
Hipotesis	Pengaruh	Sig.	Temuan
H1	Positif (0,254)	Signifikan (0,006 < 0,05)	Diterima
H2	Positif	Signifikan	Diterima

	(0,197)	(0,013 < 0,05)	
H3	Positif (0,545)	Signifikan (0,016 < 0,05)	Diterima

Sumber: Hasil Rekap Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan rekap dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama di terima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja sesuai teori (Colquitt, 2015: 203-208) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (+ 0,254) dan nilai signifikansi 0,006 yaitu kurang dari (<) 0,05.
- Hipotesis kedua diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja sesuai teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh Motivasi Kerja (+ 0,197) dan nilai signifikansinya 0,013 yaitu lebih kecil dari (<) 0,05.
- Hipotesis ketiga diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja sesuai teori (Colquitt, 2015: 203-208) dan Motivasi Kerja sesuai teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) terhadap Kinerja Karyawan sesuai teori (Hersey, 2014: 161-168). Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja (+0,545) dan nilai signifikansinya 0,016 yaitu lebih kecil dari (<) 0,05.



**Gambar 3. 1 Hasil Pengujian Hipotesis**

### E. Pembahasan

Karyawan PT. ISS Indonesia paling banyak adalah laki-laki sebanyak 59% (41 orang), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 41% (28 orang). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa PT. ISS Indonesia di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan pengamatan di PT. ISS Indonesia tidak dapat dipungkiri bahwa PT. ISS Indonesia lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki yang aktif bekerja di lapangan. Hal tersebut dikarenakan gender laki-laki adalah identik dengan sifat pekerja keras, tahan banting, kuat, energik guna menyelesaikan pekerjaan lapangan yang mana PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan yang membutuhkan tenaga yang kuat dimana laki-laki memiliki sifat untuk menyelesaikan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab seperti ini. Hal ini didukung oleh penelitian (Margareth, 2013: 5) yang menyatakan bahwa laki-laki umumnya memiliki fisik yang kuat, identik dengan sosok pekerja keras khususnya untuk di tempatkan di bagian lapangan dimana membutuhkan kekuatan fisik dan tantangannya yang lebih besar selain kekuatan intelegensi.

Rentang usia karyawan antara 21 – 30 tahun yaitu sebesar 45% (31 orang) karena pada usia ini laki-laki khususnya dalam kondisi tenaga, fisik dan kesehatan

yang mumpuni. PT. ISS Indonesia sebagai perusahaan *Outsourcing* membutuhkan karyawan dengan tenaga yang prima, fisik yang kuat, sehat jasmani rohani, pekerja keras dan semangat. Mengingat kegiatan operasional sehari-hari PT. ISS Indonesia dalam hal memberikan kualitas pelayanan prima secara terus-menerus kepada konsumen dan pelanggannya sehingga membutuhkan tenaga, pikiran, kerja keras dan kesehatan yang prima, maka tidak heran apabila rentang usia antara 21 – 30 tahun tahun banyak diterima oleh PT. ISS Indonesia mengingat kebutuhan perusahaan dalam mendukung kinerja dan kelancaran usaha PT. ISS Indonesia.

Pendidikan terakhir mayoritas adalah lulusan terakhir SMA/SMK sebesar 64% (44 orang). Hal ini tidak mengherankan karena lulusan SMA/SMK merupakan individu yang telah siap secara fisik dan mental, usia remaja, dimana lulusan ini sangat siap untuk bekerja. Lulusan terakhir SMA/SMK adalah individu-individu yang memiliki sikap matang dalam bertindak, mampu bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu lulusan SMA/SMK memiliki jumlah yang melimpah dan setelah menamatkan sekolah SMA biasanya mereka melamar pekerjaan agar bisa menjadi individu yang terampil dan mandiri bagi kehidupannya. Sehingga banyak perusahaan salah satunya PT. ISS Indonesia banyak merekrut lulusan SMA/SMK untuk mengisi berbagai tempat dan posisi yang ada di perusahaannya.

Responden yang memiliki masa kerja paling dominan di PT. ISS Indonesia adalah antara 3 – 5 tahun yaitu sebesar 35% (24 orang). Hal ini dikarenakan perkembangan perusahaan yang mau tidak mau harus terus merekrut karyawan baru, dan kebanyakan karyawan saat ini memiliki masa kerja yakni 3-5 tahun di PT.

ISS Indonesia. Perusahaan membutuhkan banyak karyawan dan memang diakui selama Empat yang lalu perusahaan banyak merekrut karyawan baru guna memenuhi permintaan konsumen yang semakin meningkat, sehingga tidak mengherankan banyak ditemukan karyawan di perusahaan ini yang memiliki masa kerja antara 3 – 5 tahun.

Hasil perhitungan dan analisa program SPSS versi 23 pada uji Analisis Regresi Linear Berganda dari data sampel sebesar 69 responden, menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja sesuai teori (Colquitt, 2015: 203-208) terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,254 berarti terjadi pengaruh positif. Sementara uji signifikansi adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka temuan ini signifikan. Jadi H1 diterima. Maka pada hipotesis pertama yang berbunyi “Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia” adalah dapat diterima.

Lingkungan Kerja yang baik untuk karyawan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menciptakan hasil kerja yang maksimal, apalagi dalam lingkungan kerja tersebut didukung fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan dalam penyelesaian tugas sehari-hari yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan di PT. ISS Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. ISS Indonesia dimana memiliki responden yang paling banyak adalah karyawan yang pendidikan terakhir SLTA/Sederajat merasa bahwa lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik hal ini ditunjukkan dengan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai. Selain itu, kondisi pencahayaan di tempat kerja

sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, pantulan cahaya pada warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan karyawan. Tentunya, kondisi cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat karyawan dalam menyiapkan pekerjaan. Di samping itu, karyawan merasa dapat berkonsentrasi dengan baik apabila suhu atau temperatur di tempat kerja sejuk dan baik. Ruangan yang temperaturnya cukup akan menjadi sejuk sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman. Selain itu, keberadaan tempat kerja yang jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan PT. ISS Indonesia. Suara yang bising dari alat-alat elektronik juga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja. Kemudian, tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan para karyawan. Sirkulasi dan ventilasi udara di tempat kerja dirasakan sudah cukup baik. Selain itu, fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai sehingga memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Terakhir, PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan yang tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya serta terjalin hubungan yang baik dan harmonis.

Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Ferry Moulana (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Moderator Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A Yani, Malang”. Adapun hasil dari penelitian tersebut bahwa nilai koefisien determinasi nilai *R Square* didapatkan 0,261 yang artinya variabel independen yakni Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja

karyawan sebesar 26,10%. Hasil penelitian secara parsial maupun simultan diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif juga signifikan pada Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan dan analisa dari program SPSS versi 23. Menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sesuai teori (Stephen dan Judge, 2015: 78-80) terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,197 berarti terjadi pengaruh positif. Sementara uji signifikansi adalah 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka temuan ini signifikan. Jadi H2 diterima, maka pada hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia” adalah terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik responden bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki yang dimana memiliki motivasi yang kuat karena sosok laki-laki diyakini memiliki tanggungjawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: persepsi orang lain mengenai diri sendiri, berkaitan dengan harga diri, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Motivasi berkaitan dengan keinginan yang ada pada diri seseorang karyawan sehingga muncul dorongan untuk melakukan tindakan atau sesuatu hal. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. ISS Indonesia dimana memiliki responden yang paling banyak adalah karyawan yang pendidikan terakhir SLTA/Sederajat merasa bahwa karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja. Kemudian, perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan. Perusahaan memberikan jaminan

keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. Di sisi lain, hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis. Setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung. Kemudian, perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan. Selain itu, perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan mereka. Di samping itu, karyawan diberikan penghargaan dan insentif atas prestasi yang diraih. Kemudian, karyawan perlu mendapatkan penghargaan mencakup rasa hormat, harga diri, prestasi, status, pengakuan dan perhatian. Terakhir, karyawan perlu mendapatkan pujian dari atasan supaya mereka lebih memotivasi diri untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Grecia Gusvina (2019) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja PT. ISS Surabaya Indonesia. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,357. Adapun hubungan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 36,19%. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai t sebesar 3,16.

Hasil perhitungan dan analisa dari program SPSS versi 23. Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan SPSS yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja (0,545) dan nilai signifikansinya 0,016 yaitu lebih kecil dari 0,05.

Jadi pada hipotesis tiga yang berbunyi “Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia” adalah terbukti kebenarannya. Jadi hipotesis ketiga diterima. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik responden bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki dan merupakan lulusan SMA/SMK dimana mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Selain itu, semua pekerjaan yang diberikan mampu diselesaikan dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Kemudian, kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan standar yang ada. Proses penyelesaian pekerjaan oleh karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Di sisi lain, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Di samping itu, karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain saat melakukan pekerjaan. Terakhir, karyawan saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan ini selaras dengan penelitian Hanan Atika Suryani (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. ISS Indonesia di Mal Matahari Daan Mogot. Dimana menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ketika diuji bersama-sama secara simultan dan secara parsial. Adapun Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,35%.

Berdasarkan perhitungan dan analisis koefisien determinan dapat diketahui nilai koefisien determinan adalah 0,545, hal ini menunjukkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,50% sedangkan sisanya sebesar 45,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

