

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan, dan globalisasi memberikan dampak secara langsung terhadap seluruh aspek kehidupan manusia dan dunia bisnis. Dalam persaingan globalisasi ini menuntut organisasi untuk merespon manusia atau karyawan yang berkualitas, baik dari segi kemampuan, ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian untuk suatu kemajuan. Manusia memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk mengarahkan sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia atau karyawan sangat berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena merupakan perencanaan, pelaku, penggerak, dan penentu terwujudnya suatu tujuan dalam organisasi agar tercapai dengan maksimal.

Oleh karena itu demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari target perusahaan yang tercapai, karyawan bekerja dengan baik, dan kinerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diembannya.

PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah bergerak di bidang pengolahankayu karet menjadi *Rubber Wood Finger Joint* yang awalnya kayu karetdirakit menjadi potongan kecil-kecil setelah itu dilakukan perendaman.

Perendaman tersebut diberi obat sehingga kayu karet tersebut kering, setelah dilakukan perendaman kayu karet didempul dan dihaluskan serta disusun rapi sehingga mudah dilakukan pengeleman dan jadilah rakitan kayu yang bisa digunakan untuk papan lantai, dinding, meja atau parquet. Bahan baku kayu karet diperoleh dari petani yang menanam pohon karet dan menjualnya kepada perusahaan.

PT. Permata Borneo Lestari didirikan sejak Tahun 2011 dan mulai beroperasi pada Bulan Maret Tahun 2013 sampai sekarang, lokasi perusahaan tepatnya di Desa Wajok Hulu Kecamatan Siantan Km9,8 Kabupaten Mempawah, Kalimantan Barat.

Adapun jumlah produksi di PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah pada Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**PT Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah**  
**Jumlah Produksi *Rubber Wood***  
**Tahun 2015-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah (m3)</b>	<b>Naik/turun (%)</b>
2015	8.321.663	-
2016	5.141.639	38,2%
2017	4.427.879	13,8%

Sumber: PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah, 2018.

Dilihat dari tabel di atas bahwa jumlah produksi dari tiga tahun terakhir semakin menurun. Tahun 2016 produksi turun sebesar 38,2% sedangkan Tahun 2017 jumlah produksi menurun sebesar 13,8 % salah satu penyebab jumlah produksi menurun karena perusahaan mengurangi karyawan dan bahan baku kayu karet yang dibeli dari petani harganya turun sehingga petani tidak mau menjual kayu karetnya kepada perusahaan.

Jumlah karyawan menurut bagian di PT Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah pada Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**PT Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah**  
**Jumlah Karyawan Menurut Bagian**  
**Tahun 2015-2017**

No.	Bagian	Tahun 2015 (Orang)	Tahun 2016 (Orang)	Tahun 2017 (Orang)
1	Direktur	1	1	1
2	Wakil Direktur	1	1	1
3	Manajer Produksi	1	1	1
4	Kabag Produksi	1	1	1
5	Teknisi <i>Planner</i>	1	1	1
6	Pengawas	3	3	3
7	Anggota <i>Planner</i>	30	20	21
8	Teknisi <i>Joint</i>	1	1	1
9	Anggota <i>Joint</i>	35	27	22
10	Teknisi <i>Finger Joint</i>	1	1	1
11	Anggota <i>Finger Joint</i>	40	34	21
12	Kabag <i>Maintenance</i>	1	1	2
13	Mekanik	2	3	2
14	Listrik	2	3	2
15	Alat Berat	2	3	3
16	Kabag Umum	1	1	1
17	Logistik	2	2	1
18	<i>Purchasing</i>	1	1	1
19	Satpam	2	4	4
20	Kabag <i>Accounting</i>	1	1	1
21	Kasir	1	1	1
22	Administrasi	1	1	1
23	Export	2	1	1
24	Tally	2	3	2
25	<i>Caddy</i>	7	5	3
26	<i>Cleaning Service</i>	1	1	1
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>143</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Sumber: PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah, 2018.

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa jumlah karyawan setiap tahun mengalami penurunan. Tahun 2016 terjadi penurunan 14,7% dan pada Tahun 2017 jumlah karyawan menurun sebesar 18%. Penurunan ini disebabkan jumlah produksi menurun setiap tahunnya sehingga perusahaan mengurangi karyawan.

Perkembangan tingkat absensi karyawan PT Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah Tahun 2015-2017 dapat dilihat dari Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**PT Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah**  
**Tingkat Absensi**  
**Tahun 2015-2017**

Thn	Jumlah Hari Kerja (HK)x2	Jumlah Karyawan (JK)	HK x JK	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Absensi	Kenaikan/ Penurunan (%)
				Sakit	Izin	Alpa			
2015	594	143	84.942	583	409	344	1.336	1,57%	-
2016	580	122	70.760	339	255	282	876	1,24%	21,66%
2017	582	100	58.200	322	235	121	678	1,16%	5,69%

Sumber: PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah, 2018.

Menurut Hasibuan (2017:51) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Absensi karyawan PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah terdiri dari:

1. Tanpa keterangan (alpa) yang merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas.
2. Absensi sakit merupakan izin sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter jika lebih dari 3 hari, sedangkan
3. Absensi izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa karyawan yang bersangkutan ada urusan penting.

Sistem presensi yang digunakan dengan *fingerpint* dilakukan 2 kali dalam sehari, mulai dari Pukul 07.00-12.00 WIB dan 13.00-15.00 WIB.

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah mengalami penurunan setiap tahun di mana Tahun 2015 tingkat absensi karyawan turun sebesar 21,66% kemudian pada Tahun 2017 turun sebesar 5,69% dari tahun sebelumnya.

Selain itu, ada permasalahan lain yang terdapat di perusahaan ini yaitu tingkat keluar masuk karyawan PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah dari Tahun 2015-2017. Berikut adalah *labor turnover* PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah dapat dilihat pada Tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah**  
**Labor Turnover**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun Priode	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan akhir tahun	Labor Turnover (%)
2015	150	18	25	143	17,06%
2016	143	15	36	122	27,17%
2017	122	10	32	100	28,83%

Sumber: PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah, 2018.

Menurut Barry dalam Umar (1998:149) rumus Indeks Perputaran dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah yang keluar tahun itu}}{\text{Jumlah rata-rata pegawai yang ada tahun itu}} \times 100 \% \text{ Penyusutan}$$

Sumber :Umar (1998:149)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Labor *Turnover* PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah pada Tahun 2015 sampai Tahun 2017 berfluktuasi. Pada Tahun 2016 labor *turnover* untuk karyawan yang keluar

meningkat sebesar 59,26% dan pada Tahun 2017 terjadi penurunan sebesar 6,11%. Pada Tahun 2017 diketahui adanya 32 karyawan yang keluar yaitu 20 orang perempuan dan 12 orang laki-laki. Penyebab karyawan keluar ada yang mengundurkan diri, sakit, pensiun, dan menikah. Diketahui bahwa 12 orang karyawan yang mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan di tempat lain dan juga perusahaan memang mengurangi jumlah karyawan. *Labor turnover* yang tinggi akan berdampak pada perusahaan, seperti adanya biaya untuk merekrut karyawan baru, serta pengenalan terhadap tugas-tugas untuk karyawan baru yang tentu akan memakan waktu.

Jumlah kecelakaan kerja menurut jenis yang terjadi pada Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah**  
**Jumlah Kecelakaan Kerja Menurut Jenis**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun	Jenis Kecelakaan				Jumlah
	Terserempet Forklift	Terhantam Bahan	Terkena Mesi	Terpijak Paku	
2015	1	3	2	-	6
2016	-	4	2	1	7
2017	-	4	6	1	11

Sumber: PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah setiap tahun mengalami kenaikan. Pada Tahun 2016 kecelakaan kerja naik sebesar 16,7% dan Tahun 2017 kecelakaan kerja naik sebesar 57,1%.

Hasil wawancara dengan Bapak Hendra yang menjabat sebagai Kepala Bagian produksi PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah

diketahui bahwa kecelakaan kerja terjadi karena lingkungan pekerjaan yang kurang diberikan penerangan, dan suara-suara mesin yang besar sehingga membuat kebisingan dan mengganggu konsentrasi kerja, aroma-aroma yang tidak sedap yang disebabkan oleh limbah perendaman karet, dan debu-debu kayu yang berterbangan ditiup angin. Ruang kerja juga terasa panas sehingga dapat mengurangi konsentrasi kerja karyawan. Tidak hanya itu kecelakaan kerja terjadi karena adanya mutasi karyawan sehingga karyawan harus belajar terlebih dahulu dengan pekerjaan yang baru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fenomena perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah”.**

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan, penulis hanya akan membahas tentang variabel lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan, serta variabel motivasi kerja yang terdiri dari dimensi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi peneliti

Untuk memberikan wawasan dan referensi tentang motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

##### 2. Bagi Almamater

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya.

##### 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk menemukan cara yang sistematis dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga dapat mencegah terjadinya rintangan yang dapat merugikan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sudarmayanti (2011:2): “Lingkungan Kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Chatton(2017:22): “Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja. Lingkungan merupakan suasana, kondisi, dan hal-hal yang ada disekitar tempat karyawan bekerja.” Selanjutnya Chatton (2017:23) menyatakan: “Lingkungan Kerja meliputi: suasana kerja,

hubungan dengan rekan kerja, penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan”.

Menurut Maslow dalam Emron (2016:175): “Motivasi yang ada terbatas.mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Namun, teori-teori tersebut umumnya memancarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan pertumbuhan pribadi.”

Menurut Armstrong dalam Juni Priansa (2016:200): “Motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu”.

Maslow dalam Juni Priansa (2016:206): menyatakan bahwa “Setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri”.

Adapun beberapa penelitian terdahulu :

1. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD pabrik ada *plastic* bahwa: “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD pabrik ada *plastic*. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD pabrik ada *plastic*. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja pada UD pabrik ada *plastic*.”

2. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dkk, (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang termotivasi untuk bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka didapat model kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh dari variabel bebas dalam hal ini adalah lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y).

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Bentuk Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Cooper, H.M dalam Etta (2010:21): “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu

variabel atau lebih *independent* tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137) : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan maupun terhadap objek yang diteliti guna untuk mendapatkan data melalui:

1) Teknik Wawancara, menurut Siregar (2014:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Produksi PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Teknik Penyebaran Kuesioner, menurut Etta (2010:47): “Kuesioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden”. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah.

### b. Data Sekunder

Menurut Etta (2010:44): “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara”. Dalam penelitian ini data diperoleh dari PT. Permata Borneo

Lestari Kabupaten Mempawah dan berbagai sumber bacaan diantaranya buku, jurnal dan media informasi lain. Data sekunder yang digunakan antara lain: berupa jumlah produksi, jumlah karyawan menurut bagian, jumlah absensi, jumlah karyawan masuk dan keluar, dan jumlah kecelakaan kerja menurut jenis.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80):“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi antara lain: teknisi *planner* pengawas, anggota *planner*, teknisi *joint*, anggota *joint*, teknisi *finger joint* dan anggota *finger joint*. yang berjumlah 70 orang yang bekerja di PT.Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah pada Tahun 2018. Dalam penelitian ini Kabag dan Manajer Produksi tidak dimasukkan ke dalam penelitian karena lokasi penelitian di Bagian Produksi dengan Lokasi Kabag dan Manajer Produksi tidaklah sama. Di Bagian Produksi lingkungnya tidak sebersih dan serapi di tempat Kabag dan Manajer Produksi bekerja.

#### b. Sampel

Menurut Siregar (2014:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Oleh karena itu pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus yang berjumlah

70di Bagian produksi yaitu *Planner*, *Joint*, dan *Finger Joint*. pada Tahun 2018.

#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) Variabel Penelitian adalah: “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

##### a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X)

##### b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat (*Dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (Y)

#### 5. Skala Pengukuran Variabel

Pengertian Skala Likert menurut Sugiyono (2017:93) adalah: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan menggunakan Skala Likert ini, penulis dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan karyawan terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja pada PT. Permata Borneo Lestari Kabupaten Mempawah.

**Tabel 1.6**  
**Pilihan Jawaban Dengan Skala Likert**

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 6. Alat Analisis

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2014:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75): “Validitas adalah suatu instrumen yang menunjukkan sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”. Yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Rumus *Bivariate Pearson* adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum xy) - (\sum X)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n (\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber :Siregar(2014:77)

Keterangan:

$n$  = jumlah responden

$x$  = skor variabel (jawaban responden)

$y$  = skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment*

menunjukkan nilai  $r_{hitung}$ , kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan *significant product moment* sebagai berikut :

a) Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah valid

b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah tidak valid

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dan dinyatakan *reliable* jika nilai  $(r_{11}) > 0,6$ .

Rumus koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Etta Mamang (2010: 166)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$$\sigma^2_1 = \text{Varian total}$$

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153): “Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis paramatik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametik. Uji normalitas pada penelitian ini dengan ketentuan:

- 1) Jika Sig atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika Sig atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan bantuan software program SPSS.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:154): “Analisis regresi linier sederhana digunakan jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependennya”.

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$\hat{Y} = a + b.x$$

Sumber: Sunjoyo (2013:154)

Keterangan:

$\hat{Y}$  = *dependentvariable* (Motivasi Kerja)

$x$  = *independentvariable* (Lingkungan Kerja)

$a$  = Konstanta (nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X=0$ )

b= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:140): “Analisis korelasi adalah sekumpulan teknik untuk mengukur hubungan (kekuatan hubungan) antara dua variabel”. Berikut rumus koefisien korelasi yang menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber :Siregar(2014:77)

Keterangan:

n = Jumlah data (Responden)

x =Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

y =Variabel terikat (Motivasi Kerja)

**Tabel 1.17**  
**Pedoman untuk memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,100	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono(2017:184)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:153): “Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen”. Koefisien determinasi berguna untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber :Siregar (2014:338)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar persentase data sampel yang dimiliki dapat menjelaskan hasil penelitian tersebut. Jika kurang dari 50% maka dapat dikatakan variabel dalam penelitian tersebut hanya mampu menjelaskan sebesar kurang dari 50% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain atau biasa disebut *error*.

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Uji kelayakan model regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

1) Membuat Hipotesis dalam bentuk kalimat

Ho = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Ha = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2) Menentukan taraf nyata  $\alpha = 5\%$

3) Kaidah pengujian

a) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka Ho diterima

b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

- 4) Menghitung  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$
- 5) Membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$
- 6) Mengambil Keputusan

Karena  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  tolak, sehingga  $H_a$  terima. Dengan demikian model regresi linier sederhana dapat digunakan dalam memprediksi tingkat motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.