



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMAZONE DUNIA
REKREASI (PSD dan ITC BSD)**

Oleh:

Ketua : Fajar Pitaloka, SE, MM
Anggota : 1. Michael Vindi Marchellino
2. Krisna Sudjana
3. Rizkison

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2023/2024. NOMOR KONTRAK: 267/LPPM-GBS/XII/2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI “GICI”
2023**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN

Nomor : 267/LPPM-GBS/XII/2023

Pada hari ini, Senin, tanggal Empat bulan Desember tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (04-12-2023), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Fajar Pitaloka, SE, MM
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi (PSD dan ITC BSD)”

Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 04 Desember 2023 sampai dengan 20 Mei 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2023/2024 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 2.000.000 (Dua Juta Rupiah)**.

Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

- Ketua : Fajar Pitaloka, SE, MM
Anggota : 1. Michael Vindi Marchellino
2. Krisna Sudjana
3. Rizkison

Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Februari 2023).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 27 Mei 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2023/2024
Nomor Kontrak : 267/LPPM-GBS/XII/2023**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 04 Desember 2023,

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

Fajar Pitaloka, SE, MM

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi (PSD dan ITC BSD)

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Fajar Pitaloka, SE, MM
- b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
- c. NIDN : 0023128406
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 08119090222
- g. Alamat E-mail : fajar.pitaloka@yahoo.co.id

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Michael Vindi Marchellino
- b. Nama Anggota 2/Jurusan : Krisna Sudjana
- c. Nama Anggota 3/Jurusan : Rizkison

Lokasi Penelitian

- Alamat : -
- Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
- Biaya yang diperlukan : Rp. 2.000.000
- Sumber Pendanaan : LPPM GICI
- Sumber Lain :

Depok, 20 Mei 2024

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

NIDN: 0416076506

Fajar Pitaloka, SE, MM

NIDN: 0023128406

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Amazone Dunia Rekreasi (PSD dan ITC BSD)

Ketua Peneliti : Fajar Pitaloka, SE, MM

Anggota : 1. Michael Vindi Marchellino
2. Krisna Sudjana
3. Rizkison

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

Pada dasarnya didalam kehidupan diperlukan motivasi dan lingkungan kerja yang kuat dan positif agar apa yang dikerjakan dan dihasilkan juga ikut baik dan positif, sama halnya dalam dunia pekerjaan, dimana seorang karyawan sangat memerlukan motivasi kerja yang kuat dari dirinya sendiri atau orang lain, serta lingkungan yang dapat mendukungnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 37 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 0,48% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 99,52% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan variabel lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} = 0,851 <$ dari $F_{tabel} = 3,240$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan hasil analisis thitung (-1,119) dimana $t_{tabel} (2,030)$ maka, secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Amazone Dunia Rekreasi. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Amazone Dunia Rekreasi dengan nilai hasil analisis thitung (1,273) dimana $t_{tabel} (2,030)$. Variabel yang dominan dan mempengaruhi Kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi adalah tidak ada, karena kedua variabel sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of Pt. Amazone Dunia Recreasi (PSD and ITC BSD)*

Ketua Peneliti : Fajar Pitaloka, SE, MM

Anggota : 1 Michael Vindi Marchellino

2. Krisna Sudjana

3. Rizkison

Kata Kunci : *Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance.*

Basically, in life, it is necessary to have strong and positive motivation and a work environment so that what is done and produced is also good and positive, the same is true in the world of work, where an employee really needs strong work motivation from himself or others, as well as an environment that can support him. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance. The type of research used is explanatory research with a research method in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was carried out by non-probability sampling. The sample amounted to 37 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 0.48% of employee performance factors could be explained by Work Motivation and Work Environment, while the remaining 99.52% were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the Work Motivation variable and the work environment variable did not have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{cal} = 0.851 < F_{tabel} = 3.240$. The results of the t-test showed that the work motivation variable showed the results of the analysis of $t_{count} (-1.119)$ where $t_{table} (2.030)$ therefore, partially the variable did not have a positive and significant effect on the Performance of Amazone Employees of the Recreational World. The work environment variable did not have a positive and significant effect on the performance of Amazone Employees in the Recreation World with the value of the analysis results of $t_{cal} (1,273)$ where $t_{table} (2,030)$. The dominant variable that affects the performance of employees of Amazone Dunia Recreation is non-existent, as both variables have no effect on employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia begitu penting dalam setiap karyawan untuk untuk menetapkan posisi sesuai dengan kemampuan dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai apa yang dimau oleh perusahaan dan tentunya dengan kualitas kinerja yang sesuai dan kompeten dari karyawan. Hal tersebut untuk memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan agar tetap berjalan dan tidak tertinggal dengan kompetitor yang ada.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Sangat diperlukan pemberian motivasi untuk karyawan agar mampu memberikan hasil kinerja yang efektif. Untuk perusahaan efektivitas dalam kerja sangat penting dan berhubungan dengan berlangsungnya perusahaan guna ingin tercapainya tujuan perusahaan.

PT Amazone Dunia Rekreasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang hiburan permainan, berdasarkan riset yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga terjadinya penurunan bagi perusahaan yang membuat tidak tercapainya visi misi perusahaan. Kurangnya motivasi di PT Amazone Dunia Rekreasi yang diberikan oleh atasan sehingga mempengaruhi kualitas kerja bagi karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

Di masa sekarang memang sulit dalam memilih dan memilah lingkungan kerja yang baik ataupun tidak baik, namun dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka lingkungan kerja yang awalnya dirasa kurang baik, akan menjadi baik. Sebagai contoh, dengan kita mendisiplinkan diri mengikuti ketentuan perusahaan, akan membuat kita jadi lebih tertata dalam segi pekerjaan, namun apabila dirasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, maka disarankan untuk berkonsultasi dengan pimpinan yang ada untuk mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kinerja sangatlah berpengaruh besar. Menjaga motivasi

tetap baik dan bertahan agar kinerja yang dihasilkan juga ikut baik dan menjadi lebih semangat dalam menjalankan prosesnya, serta lingkungan kerja yang positif dan mendukung membuat semangat kerja dari motivasi kerja tersebut menjadi lebih lengkap.

Terdapat juga permasalahan mengenai kurang seimbangnya infrastruktur yang ada di PT. Amazone Dunia Rekreasi dengan kondisi center terutama dihari-hari libur seperti *weekend* dan hari raya seperti lebaran, natal, tahun baru, liburan sekolah, dan lain sebagainya, yang tentunya memerlukan banyak tenaga kerja demi menghasilkan pelayanan yang terbaik, namun di perusahaan ini menurut penulis dirasa masih kurang.

Hal tersebut terjadi karena kurangnya tenaga kerja yang berkompeten sesuai standar yang perusahaan butuhkan, namun tidak hanya faktor tersebut terdapat juga faktor ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan perusahaan dengan gaji yang diterima karyawan, sehingga terdapat beberapa karyawan yang dirasa cukup berkompeten dan sudah sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya, harus resign karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya.

Menurut Ismail (2020:38) mengatakan bahwa “penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan faktor pencapaian target (*indicator lagging*) untuk melihat keseimbangan antara usaha dengan target yang telah dicapai untuk masing-masing divisi atau masing-masing bagian”

Cara untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di Amazone dalam keadaan baik atau tidak baik atau maksimal dapat dilihat dari pencapaian dan target ditahun-tahun sebelumnya, bila pencapaian dan target sesuai dengan ketentuan perusahaan atau bahkan melampauinya, dapat dikatakan kinerja karyawannya maksimal atau dalam keadaan baik, juga motivasi kerja yang kuat dari karyawan, sehingga dapat mencapai atau melampaui target yang ditentukan perusahaan. Berikut merupakan tabel pencapaian dan target Amazone dicabang Pesona Square Depok

Gambar 1.1 Target dan Pencapaian di tahun 2022



Sumber : Amazone cabang Pesona Square Depok.

Dari gambar diatas dapat dipahami bahwa target yang diberikan oleh perusahaan Amazone cabang Pesona Square Depok adalah Rp. 150.000.000,- setiap bulannya ditahun 2022. Pada bulan Februari, Maret, April dan Juni 2022 Amazone Pesona Square mengalami penurunan yang membuat tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan, hal tersebut dapat terjadi karena adanya kinerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Penurunan kinerja karyawan menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi dan sebagai upaya untuk memperbaiki dimasa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi.**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah membuat penurunan kualitas kerja.
2. Kinerja karyawan operasional PT Amazone Dunia Rekreasi mengalami penurunan.
3. Kurangnya tenaga kerja yang berkompeten, sehingga jumlah karyawan operasional

dengan kondisi center tidak seimbang. Ketidaksesuian gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan dengan tanggung jawab pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi yang ada PT. Amazone Dunia Rekreasi menunjukkan bahwa permasalahan yang ada saat ini cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecah masalahnya akan lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada divisi operasional di Pesona Square Mall Depok dan di ITC BSD yaitu dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amazone Dunia Rekreasi.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amazone Dunia Rekreasi ?
2. Apakah secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amazone Dunia Rekreasi ?
3. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amazone Dunia Rekreasi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Amazone Dunia Rekreasi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Amazone Dunia Rekreasi.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Amazone Dunia Rekreasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Agar karyawan dapat lebih meningkatkan produktifitas kerja supaya prestasi kerja juga meningkat seiring dengan motivasi yang diterima serta membantu perusahaan mencapai tujuan.

3. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai besar pengaruh yang terjadi antara motivasi, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan perusahaan.

1.7 Sistematika Pembahasan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi – materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumushan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang bebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terminologi SDM merujuk pada orang – orang yang ada didalam organisasi, SDM mendorong berbuat kreatif disetiap organisasi. Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian di atas MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, dan karyawan menjadi maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut Utama (2020:12,13) terdapat “komponen – komponen dalam sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Manajemen (*Manajement Functions*)

1) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pimpinan perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya ke dalam unit – unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda – beda pada unit – unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar

dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasiln atau target yang di rencanakan. Apabila ada oenyimangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk – petunjuk kepada pegawai.

2. Fungsi Operasi (*Operative Functions*)

1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan adalah mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan/penataran, yang penting bgai kinerja pekerja karena perubahan teknologi yang terus berkembang, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas – tugas manajerial.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi atau jasa mereka terhadap tujuan – tujuan organisasi. Kompensasi biasanya diterima dalam bentuk uang ditambah dengan tunjangan – tunjangan lain selama sebulan.

4) Integrasi atau penyatuan (*Integration*)

Pegawai secara individu diminta mengubah pandangan yang selama ini kurang mengutungkan bagi perusahaan agar sesuai dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5) Perawatan atau Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

6) Pemisahan atau Pelepasan atau Pensiun (*Separation*)

Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan, fungsi utamanya adalah menjamin pensiun pegawai.”

Adapun prinsip-prinsip dari manajemen sumber daya manusia menurut Widianti (2022:5,6) menyatakan bahwa:

- a) Pembagian kerja yang berimbang merupakan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, sehingga pekerjaan berjalan lebih efektif.
- b) Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas.
- c) Kesatuan perintah merupakan karyawan harus memperhatikan kesatuan perintah, sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik.
- d) Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
- e) Kesatuan arah merupakan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menu sasaran.

Tahapan dari manajemen sumber daya manusia menurut Irmayani (2021:8,9) adalah sebagai berikut:

- a) *Recruitment* (pengadaan) merupakan kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, sampai dengan pengangkatan dan penempatan.
- b) *Maintenance* (pemeliharaan) merupakan tanggung jawab setiap pemimpin.
- c) *Development* (pengembangan) merupakan pengembangan dari sisi kinerja perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi.

Selain dari pada fungsi dan peranan, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan, menurut widianti (2022:7,8) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan organisasional adalah untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberi kontribusi pencapaian pada efektivitas organisasi
- b) Tujuan fungsional adalah ditujukan untuk mempertahankan dan menjaga kontibusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi.

- c) Tujuan sosial/kemasyarakatan adalah ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
- d) Tujuan personal adalah ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2 Motivasi Kerja

“Pengetian motivasi beraasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motovation*. Namun perkataan asalnya *motive* yang juga telah digunakan dalam bahasa melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, dengan tujuan tersebut yang menjadikan daya penggerak utama bagi seseorang.” (Octavia 2020:52)

“Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama yang berasa dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif” (Dayana & Marbun 2018:9).

Setiap manusia pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dan salah satu faktor tercapainya apa yang diinginkan yaitu dengan motivasi, motivasi itu sendiri bisa didapat dari manusia dengan manusia yang dimaksud hubungan dengan teman, sahabat, saudara, bahkan keluarga kita sendiri. Manusia hidup berdampingan satu sama lain, antara manusia yang satu dengan yang lain saling memotivasi dalam hal kebaikan. Bisa diartikan motivasi itu sendiri bertujuan mendorong atau memberi pendapat hal yang baik agar seseorang melakukan sesuatu yang bisa didapat dari hubungan dengan orang lain.

Menurut Uno (2023:3) mengatakan bahwa, dari sudut sumber yang menimbulkannya motivasi dibagi menjadi dua macam, antara lain :

- a) Motivasi Intrinsik yaitu salah satu jenis motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena memang ada dari dalam diri individu sendiri.
- b) Motivasi Ekstrinsik yaitu salah satu jenis motivasi yang memerlukan rangsangan dari orang lain atau dari luar individu, misalnya dalam pendidikan minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Menurut Pianda (2018:63) menyatakan bahwa “terdapat teori motivasi Herzberg yang dibagi menjadi dua faktor, yaitu :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*) merupakan faktor pendorong atau motivasi intrinsik, antara lain:
 - Prestasi yang diraih (*achievement*)
 - Pengakuan orang lain (*recognition*)
 - Tanggung jawab (*responsibility*)
 - Peluang untuk maju (*advancement*)
 - Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
 - Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)
2. Faktor pemelihara (*maintenace factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, memelihara ketentraman dan kesehatan.

Menurut Taruh (2020:11) mnegatakan tentang teori ERG Adelfer, variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

- Eksistensi (*existence*), dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- Keterkaitan (*relatedness*), berhubungan dengan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman.
- Pertumbuhan (*growth*), aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pencarian dan pengembangan personal dan karier, melalui pekerjaan yang kreatif dan aktivitas non kerja, misalnya organisasi.

Motivasi bisa dikatakan sebagai pendorong karena dengan adanya motivasi terutama saat bekerja akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan itu sendiri. Motivasi dimulai dari diri sendiri kemudian memilih lingkungan kerja yang selaras atau mendukung dengan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja menjadi lebih maksimal.

Motivasi tidak hanya dibutuhkan didalam bekerja, namun juga dikedudukan sehari-hari, apakah memiliki tujuan berbeda antara motivasi kerja dengan motivasi sehari-hari? Jawabannya tidak, motivasi kerja dan motivasi untuk kehidupan sehari-hari memiliki tujuan yang sama hanya berbeda pengaplikasiannya saja, bila motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sama halnya dengan motivasi kehidupan sehari-hari yang berfungsi meningkatkan semangat hidup, sehingga saat menjalani kehidupan kita lebih semangat dan membantu untuk mencapai tujuan yg kita inginkan.

Menurut Dayana dan Marbun (2018:13) mengatakan bahwa motivasi memiliki level tersendiri, antara lain:

- a) Level terendah, yaitu level *spirit*. Mengapa dikatakan terendah? Karena di level ini peserta akan merasa termotivasi atau semangat saat ada motivator yang sedang berbicara tentang motivasi, setelah itu motivasi tidak sekuat saat sedang mendengar atau menyimaknya.
- b) Level *mindset*. Level ini sedikit lebih tinggi dari level sebelumnya karna berasal dari diri sendiri yang menciptakan semangat, dan sudah mulai mengerti untuk memulainya dari mana.
- c) Level *skill* dan *job* (kemampuan dan pekerjaan). Saat kita mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang kita mampu melakukannya, secara otomatis motivasi atau semangat kerja itu akan muncul dengan sendirinya.
- d) Level tertinggi adalah level *power* (energi/kekuatan). Mengapa dikatakan level tertinggi, karena di level ini seseorang sudah dapat mengatur *mindset* nya dan mengetahui kemampuan serta melaksanakannya sesuai dengan pekerjaannya, maka itu disebut motivasi level power, atau dengan kata lain di level ini kita sudah mengetahui jika kehabisan tenaga, bagaimana cara mengisinya dan bila tenaga sudah terisi penuh bagaimana cara menyalurkan tenaga dengan tepat.

Perusahaan memiliki tujuan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, Menurut Adhari (2021:11) , menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan pemberian

motivasi kerja kepada pegawai, yaitu:

- Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan dan kebutuhan perusahaan
- Untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja
- Untuk meningkatkan disiplin kerja
- Untuk meningkatkan prestasi kerja
- Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab
- Untuk meningkatkan efektif dan efisiensi kerja
- Untuk menumbuhkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan

Cara bagaimana menjaga atau bahkan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tepat agar semangat bekerja bisa terjaga atau bahkan meningkat adalah sebagai berikut:

- a) Menciptakan ruang untuk berkembang, maksudnya kita harus menciptakan ruang untuk diri kita sendiri dapat berkembang menjadi lebih baik.
- b) Memperhatikan kesejahteraan karyawan, bisa saja dilakukan dengan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan, dan banyak lagi cara yang dapat dilakukan dalam menyejahterakan karyawan.
- c) Menciptakan atau membangun lingkungan kerja yang positif, karena jika lingkungan kerja positif, maka motivasi kerja ikut positif dan hasil atau kinerja juga ikut menghasilkan sesuatu yang positif.
- d) Mengadakan outing atau liburan bersama, ini dilakukan agar karyawan bisa membangun kekompakan satu dengan yang lain, bisa lebih mengenal, dan saat kembali bekerja bisa merasa lebih *fresh* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- e) Memberi apresiasi atas prestasi, apabila perusahaan melakukan ini, maka karyawan yang diberi apresiasi atas prestasi akan merasa dihargai dan akan menjadi semangat untuk selalu memberi yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. tidak hanya dari sisi karyawan yang mendapatkan apresiasi, namun dari sisi rekan kerja lainnya yang melihat akan terpacu untuk memberikan prestasi agar bisa mendapatkan apresiasi juga.
- f) Memberikan kepercayaan dan rasa hormat, dengan memberi kepercayaan dan rasa

hormat membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang ada.

- g) Menerapkan cara berkomunikasi efektif, adalah dengan rutin mengadakan diskusi tatap muka atau secara langsung, hal ini dapat menjaga komunikasi tetap efektif, tidak melalui media apapun yang akan mengakibatkan kesalahpahaman.

Tidak hanya motivasi karyawan yang harus dijaga atau ditingkatkan, kita sendiri selaku yang mendapatkan motivasi bisa meningkatkan atau menjaga motivasi yang ada didiri kita sendiri. Terdapat cara untuk menjaga atau meningkatkan motivasi sebagai berikut:

- a) Menciptakan sensasi atau suasana yang membangun, agar memberi motivasi yang positif.
- b) Terus mengembangkan tujuan yang dimiliki, apabila tujuan sebelumnya sudah tercapail, maka ciptakan lagi tujuan baru agar motivasi tetap terjaga, dan semangat juga tidak pudar.
- c) Pikirkan saat terakhir, biarpun saat terakhir bukanlah sesuatu yang dapat diperkirakan, namun dengan kita mengingat atau memikirkannya akan membuat kita jadi lebih semangat atau termotivasi. Hal ini boleh saja dilakukan boleh juga tidak.
- d) Tinggalkan teman atau lingkungan yang negatif atau tidak diperlukan, untuk membuat kita tidak ikut menjadi negatif atau tidak baik.
- e) Melawan rasa takut dan memiliki sikap pantang menyerah akan kegagalan yang akan kita hadapi saat menerapkan motivasi dalam hidup kita.
- f) Melawan kemalasan yang sering kita hadapi saat menjalankan atau menerapkan motivasi dalam hidup kita terus berlatih ataupun melatih diri untuk menjadi versi yang lebih baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana disekitar yang ada ditempat kita bekerja atau disebuah perusahaan, baik didalam perusahaan maupun dibagian luar perusahaan. Menurut Rahmawati, dkk (2020:7) mengatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehari-hari.”

Adapun menurut Subianto (2018,68) yang mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Selain itu menurut Mukson (2021:14,15) mengatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.” Dari pernyataan diatas menegaskan kondisi suasana dan situasi dari lingkungan sekitar tempat kerja harus memberikan rasa nyaman agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan nyama, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang menjadi tempat dimana karyawan atau para pekerja dapat mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik yang dimilikinya atau bahkan bisa untuk menjadi tempat meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Berikut ini ciri-ciri dari lingkungan kerja yang baik, yaitu:

- Produktivitas yang baik dan stabil, produktivitas yang baik dan stabil adalah salah satu tanda kesuksesan dari sebuah usaha.
- Keterbukaan komunikasi, komunikasi yang diterapkan tidak hanya satu arah yakni dari atas kebawah, melainkan komunikasi dua arah, karena jika karyawan dapat dengan bebas mengemukakan pendapat kepada atasan akan membuat karyawan merasa lebih nyaman.
- Saling menghargai sesama bagian atau divisi atau pun sesama pekerja
- Peluang untuk berkembang, perusahaan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk berkembang dalam segi kinerja, karir dan sebagainya.
- Energi positif, seperti selalu optimis disetiap kejadian atau pun masalah
- Dukungan perusahaan ataupun sesama rekan kerja, menjadi hal yang penting dalam lingkungan kerja yang baik haruslah saling mendukung
- *Work-life balance*, hal ini harus dilakukan dimana kehidupan personal dengan kehidupan sebagai profesional harus seimbang dan berjalan beriringan, tanpa

mengorbankan salah satunya.

- Dampak yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang tidak baik, selain kinerja dan hasil pekerjaan yang tidak memuaskan, adalah dapat mempengaruhi fisik karyawan dan juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki tekanan kerja seperti pekerjaan yang banyak, waktu yang sedikit, namun kondisi lingkungan yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak fokus dan bisa menjadi stress karena tekanan tersebut.

Dari pernyataan diatas dapat diketahui seberapa pentingnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan. Mengapa lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja atau kinerja? Karena disitulah ruang lingkup aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu jika lingkungan kerja tidak nyaman akan langsung mempengaruhi produktivitas menjadi tidak maksimal.

Menurut Bahri (2018:43) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

- A. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung.
 - a) Lingkungan kerja secara langsung adalah lingkungan kerja yang berhubungan secara langsung seperti, pusat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya.
 - b) Lingkungan kerja secara tidak langsung atau lingkungan kerja perantara adalah lingkungan umum yang dapat mempengaruhi manusia seperti, temperatur udara, kelembapan, situasi udara, kebisingan, pencahayaan, dan lain sebagainya.
- B. Lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan Pekerjaan, baik hubungan kerja dengan atasan atau sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- Elemen lingkungan kerja, kualitas fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- Keamanan finansial perusahaan, finansial merupakan hal yang sensitif, namun bila mengalami kendala akan mempengaruhi lingkungan kerja
- Bangunan (building), hal ini harus diperhatikan dan harus memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- Keseimbangan antara kehidupan personal dan kehidupan profesional sangat mempengaruhi lingkungan kerja, bila salah satu tidak dapat dijalankan dengan baik.
- Fleksibilitas kepada karyawan, perlu dilakukan untuk memberi ruang bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik
- Apresiasi dan pengembangan potensi dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Bila melihat ada salah satu karyawan yang mendapat apresiasi atas hasil kerja yang baik, maka semua karyawan yang mengetahuinya akan terpacu untuk melakukannya bahkan melampauinya, maka lingkungan kerja menjadi terpengaruh.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil dari apa yang dilakukan karyawan di sebuah perusahaan. Berikut merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

1. Menurut Marsithah (2022:24) mengatakan bahwa “kinerja (performance) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”
2. Menurut Marwan, dkk (2020:20) mengatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi).”
3. Menurut Ekasari (2020:22) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.”

Dari ketiga pengertian di atas sama-sama menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja sendiri sebenarnya terbagi menjadi

dua yaitu kinerja organisasi atau perusahaan dan kinerja individu atau kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dapat diukur atau dapat dinilai dalam menentukan apakah kinerja karyawan memiliki kualitas atau kuantitas yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan atau dalam keadaan kinerja yang tidak baik. Penilaian kerja ini perlu dilakukan guna mengetahui kualitas kinerja karyawan itu sendiri, dan jika kualitas kinerja tidak maksimal atau tidak baik bisa segera diketahui dan diperbaiki.

Penilaian kinerja ini biasanya menjadi satu bagian dengan manajemen kinerja. Manajemen kinerja diartikan manajemen untuk membuat hubungan komunikasi yang efektif (Fauzi dan Nugroho 2020:1). Prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja menurut Fauzi dan Nugroho (2020:9,10) menyatakan bahwa :

- 1) Perencanaan

Perencanaan kinerja merupakan kegiatan menentukan tujuan dan sasaran suatu organisasi.

- 2) Memperbaiki Kinerja

Manajemen kinerja harus bisa meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Kejujuran

Proses manajemen kinerja haruslah didasari dengan kejujuran diantara pemimpin, pegawai dan rekan kerja.

- 4) Keberlanjutan

Dalam pelaksanaannya manajemen kinerja ditetapkan sebuah standar kerja yang diberlakukan bagi pegawai dan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

- 5) Menciptakan Budaya

Manajemen kinerja jika dilakukan terus-menerus dan ada perbaikan organisasi berkelanjutan akan muncul budaya seperti pentingnya mutu pekerjaan, inovasi, kreativitas, disiplin dan lain-lain dari setiap individu.

- 6) Sistematis

Manajemen kinerja adalah membangun sebuah sistem yang melibatkan seluruh komponen terdiri dari para pegawai, para pimpinan, dan alat-alat penilaian dan prosedur penilaian dalam kurun waktu tertentu.

Pada dasarnya manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu menyatukan tujuan individu dengan perusahaan atau organisasi. Menurut Moko, dkk (2021:5,6) menyatakan bahwa terdapat tujuan dari manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

a) *Armsrtong World Industrie*

Memberdayakan, memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

b) *Eli Lily & CO*

Mengarahkan tugas karyawan pada aktivitas yang benar dan melakukannya dengan cara yang tepat serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi,

c) *Ici Paints*

Secara proaktif mengelola dan mendayagunakan kinerja sesuai dengan akuntabilitas dan tujuan yang telah disepakati.

d) *Macmillan Cancer Relief*

Menyelaraskan tujuan individu dengan tim, departemen atau divisi dan organisasi.

e) *Mark Spencer*

Menjadikan jelas berkenaan dengan kebutuhan semua karyawan untuk mencapai standar yang ditetapkan dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi.

f) *Standard Chartered Bank*

Mengelola sumber daya manusia yang ditekan pada untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

g) *Royal Berkshire and Battle Hospitals NHS Trust*

Melakukan pendekatan sistematis untuk menghasilkan kinerja organisasi melalui penyesuaian akuntabilitas individu dengan target dan aktivitas organisasi.

h) *West Bromwich Building Society*

Memaksimalkan potensi individu dan tim untuk kemanfaatan mereka dan organisasi yang mana pencapaian tujuan karyawan diperhatikan.

Selain itu juga terdapat penilaian kerja, performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:37) terdiri dari :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Mengapa penilaian kinerja harus dilakukan, untuk menjadi tolak ukur dalam menilai dan memperbaiki kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan. Menjadi permasalahan bagi perusahaan bila perusahaan tersebut tidak melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Selain itu juga bertujuan untuk menyelaraskan keinginan perusahaan kepada karyawan, sehingga dapat mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. proses penilaian kerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu *timing*, *clarity*, dan

consistency.

- 1) *Timing.* Penilaian kinerja harus diatur kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-coach pekerjaannya setiap hari.
- 2) *Clarity.* Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
- 3) *Consistency.* Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Amazone Dunia Rekreasi daerah Depok dan Tangerang tepatnya di Pesona Square Depok dan ITC BSD Tangerang dimulai pada bulan Mei 2023 sampai dengan Juli 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel dibawah ini.

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei adalah untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan (*explanatory or confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional, dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2014:80) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Pupulasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Dalam penelitian ini jumlah populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dan metode

yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan jumlah 37 orang karyawan Amazone ITC BSD Tangerang dan Pesona Square Depok.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang di kemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 37 orang karyawan Amazone ITC BSD Tangerang dan Amazone Pesona Square Depok.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan beberapa cara. Sugiyono (2014:137) menyatakan bahwa:

”Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kulaitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.”

Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus (Sunyoto, 2014:28). Juga data sekunder yaitu data yang tidak langsung berasal dari sumber datanya dimana biasanya data tersebut dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sunyoto, 2018:42). Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner.

2. Interview (Wawancara)

Selain menggunakan kuesioner, penulis juga menggunakan teknik interview (wawancara). Hal ini penulis lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan misalnya untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, mengetahui hal lain dari responden secara lebih mendalam dan lain sebagainya. Adapun bentuk interview yang penulis lakukan adalah interview terbuka, artinya penulis tidak membatasi jawaban yang harus dikemukakan oleh responden.

3. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

3.5 Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut

dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja yang penulis defenisikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

“Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif” (Dayana & Marbun 2018:9).

Menurut Dayana dan Marbun (2018:13) mengatakan bahwa motivasi memiliki level tersendiri, antara lain:

- a) Level terendah, yaitu level *spirit*. Mengapa dikatakan terendah? Karena di level ini peserta akan merasa termotivasi atau semangat saat ada motivator yang sedang berbicara tentang motivasi, setelah itu motivasi tidak sekuat saat sedang mendengar atau menyimaknya.
- b) Level *mindset*. Level ini sedikit lebih tinggi dari level sebelumnya karna berasal dari diri sendiri yang menciptakan semangat, dan sudah mulai mengerti untuk memulainya dari mana.
- c) Level *skill* dan *job* (kemampuan dan pekerjaan). Saat kita mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang kita mampu melakukannya, secara otomatis motivasi atau semangat kerja itu akan muncul dengan sendirinya.
- d) Level tertinggi adalah level *power* (energi/kekuatan). Mengapa dikatakan level tertinggi, karena di level ini seseorang sudah dapat mengatur *mindset* nya dan mengetahui kemampuan serta melaksanakannya sesuai dengan pekerjaannya, maka itu disebut motivasi level power, atau dengan kata lain di level ini kita sudah mengetahui jika kehabisan tenaga, bagaimana cara mengisinya dan bila tenaga sudah terisi penuh bagaimana cara menyalurkan tenaga dengan tepat.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Subianto (2018,68) “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dengan indikator sebagai berikut ini :

Menurut Bahri (2018:43) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

- A. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung.
 - a) Lingkungan kerja secara langsung adalah lingkungan kerja yang berhubungan secara langsung seperti, pusat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya.
 - b) Lingkungan kerja secara tidak langsung atau lingkungan kerja perantara adalah lingkungan umum yang dapat mempengaruhi manusia seperti, temperatur udara, kelembapan, situasi udara, kebisingan, pencahayaan, dan lain sebagainya.
- B. Lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan Pekerjaan, baik hubungan kerja dengan atasan atau sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan. Menurut Ekasari (2020:22) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”. Indikator kinerja karyawan menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:37) terdiri dari :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Motivasi Kerja (X ₁)	Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif ataupun negatif” (Dayana & Marbun 2018:9).	1. Motivasi level terendah 2. Motivasi <i>mindset</i> 3. Motivasi <i>skill and job</i> 4. Motivasi level tertinggi	Skala likert

Lingkungan Kerja (X ₂)	Menurut Subianto (2018,68) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja secara langsung • Lingkungan kerja secara tidak langsung 2. Lingkungan kerja Non Fisik 	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Ekasari (2020:22) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Skala likert

Sumber : Peneliti (2023)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)

- c. Ragu-Ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\
 &= (5 - 1) / 5 \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Tabel 3.3 Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (Data diolah) Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

M = Angka penafsiran f = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3)..... (Xn) dengan satu variabel terikat (Unaradjan, 2013:225). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b1...b3 = Koefisien regresi (konstanta) X1, X2

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

E = Standar error

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Metode yang dapat digunakan adalah metode *enter*, *stepwise*, *backward*, serta *forward* (Situmorang, dkk, 2013:109-127). Khusus penelitian ini penulis akan menggunakan metode *enter*.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua,

dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam Unaradjan (2018:164) menyatakan bahwa: "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus *Pearson Product Moment*", adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r hitung = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- $\sum X_i$ = Jumlah skor item
- $\sum Y_i$ = Jumlah skor total (sebuah item)
- N = Jumlah responden

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item- Total*

Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ (Situmorang, et.al, 2013:36).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i$ = Jumlah variabel skor setiap item
- S_t = Varians total
- k = banyaknya butir pertanyaan

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang tertera pada tabel Reability Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Situmorang, et.al., 2013:43).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Situmorang, 2019:56).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2018:63).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah

pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X (Situmorang, 2018)

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ($X_1, X_2, X_3, \dots X_n$) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,1$ atau VIF > 5 (Situmorang, 2018:101).

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

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

Keterangan :

- F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
- R² = Nilai koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah sampel

$H_0: \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 $H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial).

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b) $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% (α 0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

a) $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal ini kualitas kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi khususnya cabang ITC BSD Tangerang dan Pesona Square Depok.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya .

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	56%
	Perempuan	16	44%
Jumlah		37	100%
Usia	> 20 tahun	7	19%
	20-30 tahun	30	81%

	>30 tahun	0	
Jumlah		37	100%
Pendidikan	SMA/SMK	35	95%
	Diploma	0	0
	Sarjana	2	5%
	Lainnya	0	0
Jumlah		37	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 21 orang atau 56% dan perempuan sebanyak 16 orang atau 44% dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini disebabkan aturan perusahaan yang mengharuskan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan ruang lingkup kerja yang lebih besar atau luas, yaitu menjaga area bermain, dibandingkan perempuan yang menjadi kasir hanya bekerja diarea transaksi meja kasir saja.

Dari sisi usia juga didominasi pada usia 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 30 orang atau 81% dan 7 orang atau 19% berusia dibawah 20 tahun atau biasanya baru lulus SMA/SMK (*fresh graduate*). Hal ini merupakan aturan perusahaan yang lebih memilih pekerja muda, dikarenakan ini merupakan level *crew* dan *cashier* yang berhadapan langsung kepada pelanggan dan diharapkan bisa lebih kuat dan cekatan saat membantu pelanggan yang kesulitan, dibandingkan pekerja yang sudah berusia lebih matang biasanya terbatas kondisi yang sudah tidak sekuat diusia yang lebih muda dan sudah tidak secepat pada usia muda.

Namun pada level office seperti leader dan pimpinan lainnya justru sebaliknya, yang dibutuhkan adalah pengalaman dan pengetahuan terutama diberbagai bidang, seperti menangani masalah yang lebih serius pada pelanggan, membuat laporan dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini tidak ada level leader dikarenakan penelitian dikhususkan untuk level *crew* dan *cashier* saja.

Dari sisi pendidikan responden didominasi dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jumlah sebanyak 35

orang atau 95% dan sisanya 5% atau 2 orang lulusan Sarjana. Tidak ada kriteria khusus dari perusahaan mengenai karyawan dilevel *crew* dan *cashier* hanya setara SMA/SMK saja, namun bila ada yang lulusan sarjana tidak menutup kemungkinan boleh melamar akan tetapi hanya dilihat dari usianya saja, bila cukup dengan standar perusahaan maka, akan diperbolehkan melamar sebagai *crew* dan *cashier* Amazone Dunia Rekreasi.

4.1.2 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Semangat hanya saat mendengar motivator	0,847	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Harus mendengar/ membaca agar termotivasi	0,520	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Harus memiliki pola fikir positif agar termotivasi	0,639	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Tidak perlu orang lain agar termotivasi	0,637	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

5	Menciptakan motivasi sendiri	0,601	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar termotivasi	0,635	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Tidak termotivasi bila mengerjakan yang tidak sesuai	0,710	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Termotivasi bila ditempatkan dipekerjaan yang dikuasai	0,828	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Mengatur pola pikir agar termotivasi	0,666	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Menuangkan kemampuan agar termotivasi	0,383	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Keamanan kerja yang baik	0,507	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Nyaman bekerja dengan suhu yang dingin	0,414	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Tidak keberatan dengan kebisingan	0,649	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Fasilitas komputer yang dapat mempermudah pekerjaan	0,437	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Peralatan kerja yang memadai	0,591	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Perlengkapan penerangan yang baik	0,657	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Pencahayaannya ditempat kerja yang bagus	0,353	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Suasana kerja antar karyawan baik adanya	0,352	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Komunikasi yang baik antar karyawan	0,425	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom

Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Karyawan mampu menciptakan semangat tinggi dalam lingkungan kerja	0,874	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Karyawan berupaya menjadi pribadi yang selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan	0,343	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang ditentukan	0,417	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Saya harus memberikan kualitas kinerja yang terbaik bagi perusahaan	0,496	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan akurat	0,431	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Saya dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan	0,493	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Menyelesaikan tugas bahkan sebelum batas yang ditentukan	0,356	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Melakukan evaluasi mandiri bila memiliki waktu senggang setelah menyelesaikan tugas pekerjaan	0,784	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Saya memiliki kemauan yang kuat dalam menjalankan tugas	0,564	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas	0,528	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan sebaik - baiknya	0,583	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

12	Karyawan mendapatkan solusi dalam mengerjakan pekerjaan	0,438	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
13	Karyawan saling memberi arahan ke karyawan lainnya jika ada yang salah dalam pekerjaan	0,445	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
14	Karyawan senior selalu memberikan contoh dan pedoman untuk karyawan lainnya	0,747	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi Kerja	0,894	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Lingkungan Kerja	0,790	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

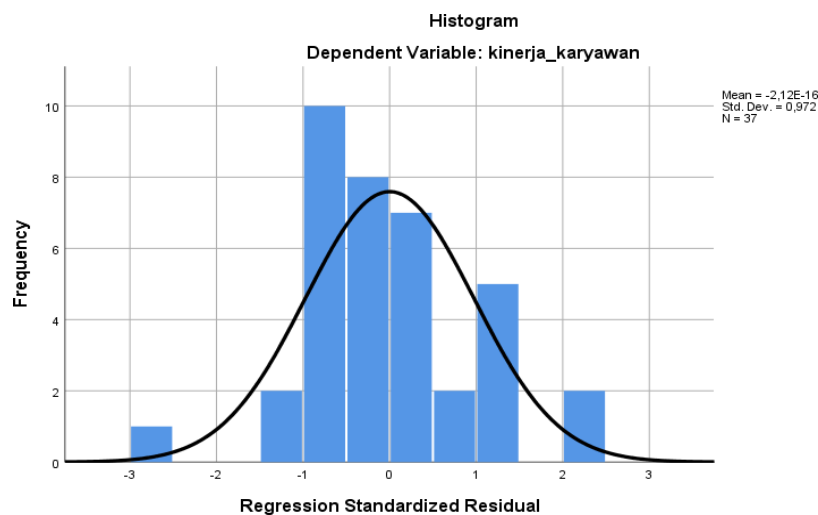
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Dengan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini

ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

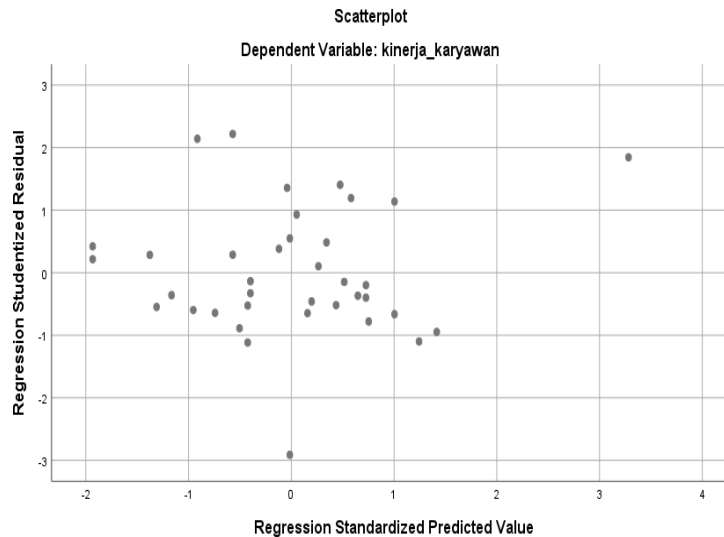
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi Kerja	0,474	$> 0,1$	2,108	< 5
Lingkungan Kerja	0,474	$> 0,1$	2,108	< 5

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.10. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	55,805	9,661		5,776	,000		
motivasi_kerja	-,319	,285	-,272	-1,119	,271	,474	2,108
lingkungan_kerja	,441	,346	,309	1,273	,212	,474	2,108

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 55,805 + (-0,319)X_1 + 0,441X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 55,805 yang berarti jika variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 55,805.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar -0,319 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar (- 0,319).
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja nilai sebesar 0,441 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami^{4:8}kenaikan sementara variabel motivasi kerja

diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,441.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,441	2	23,720	,851	,436 ^b
	Residual	947,586	34	27,870		
	Total	995,027	36			

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 0,851. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 3,280. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 0,851 <$ dari $F_{tabel} = 3,240$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri motivasi kerja dan lingkungan kerja maka secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,218 ^a	,048	-,008	5,279

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,048 atau 0,48%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi sebesar 0,48% sedangkan sisanya sebesar 99,52% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.10 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t	t	Sig.		KESIMPULAN
	hitung	tabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi Kerja	-1,119	< 2,030	0,271	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	1,273	< 2,030	0,212	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 2,030. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi karena $t_{hitung} (-1,119) < t_{tabel} (2,030)$ serta nilai signifikansinya diatas 0,05.

- b. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi karena $t_{hitung} (1,273) < t_{tabel} (2,030)$ serta nilai signifikansinya diatas 0,05.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.10 diatas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,309 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan, namun kedua variabel dinyatakan tidak berpengaruh signifikan secara hasil penelitian.

4.2. Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat masih ditemui kendala pada kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja maka, permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, dapat dijelaskan bahwa kedua variabel sama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyebab mengapa kedua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki banyak alasan, salah satunya mungkin variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dianggap begitu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi, atau dengan kata lain kedua variabel dianggap tidak

bermasalah bagi karyawan, atau dirasa sudah cukup baik diterapkan oleh perusahaan, oleh sebab itu tidak ada variabel yang berpengaruh signifikan.

Disamping itu ternyata persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja angkanya

kurang, namun semakin menurun justru, kualitas kinerja karyawannya akan semakin meningkat, hal ini disebabkan tidak adanya pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja yang bemasalah.

Selain itu dari sisi lain karakteristik karyawan dari segi jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan Amazone Dunia Rekreasi memiliki area bermain yang cukup luas yang ditugaskan kepada bagian *crew*, oleh karna itu jumlah *crew* lebih banyak dibandingkan dengan bagian *cashier* yang areanya hanya sepanjang meja transaksi saja. Biasanya didalam satu tempat kerja atau cabang Amazone Dunia Rekreasi diisi dengan 10-12 orang *crew* dan 5-7 orang *cashier*.

Diusia karyawan yang rata-rata masih muda bisa menjadi faktor motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik, karena biasanya diusia muda belum begitu banyak tanggungan atau beban pikiran yang membuat diri pribadi bisa saja kehilangan motivasi atau semangat bekerja, dan dapat membuat lingkungan kerja menjadi tidak baik. Jika diusia muda pastinya sedang semangat membara saat bekerja, karena usia ini merupakan usia produktif yang memang sedang aktifnya bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi.
3. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Amazone Dunia Rekreasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Mempertahankan motivasi kerja karyawan yang kuat dan positif, agar apa yang dilakukan dan dihasilkan karyawan dapat berjalan maksimal dan dengan hasil yang baik sesuai ketentuan perusahaan.
2. Tetap selalu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kompak.
3. Untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan angka tafsir 4,10 dengan nilai 152 bahwa bagi karyawan akan merasa tidak nyaman jika perusahaan memberikan waktu pengerjaan tidak menyesuaikan jenis pekerjaan itu sendiri jadi saran penulis terhadap hal ini yaitu bagi perusahaan untuk lebih memperdulikan karyawannya dan memberikan waktu penyelesaian sesuai dengan jenis pekerjaannya.

4. Untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berdasarkan angka tafsir 4,40 dengan nilai 163 bahwa menciptakan motivasi sendiri, menuangkan kemampuan diri agar dapat termotivasi serta perlengkapan penerangan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saran penulis terhadap hal ini yaitu bagi perusahaan untuk lebih memperdulikan karyawannya dengan mengadakan seminar oleh motivator agar karyawan dapat lebih bersemangat, dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti sistem pencahayaan diruangan kerja lebih terang agar memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dikondisi yang lebih terang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan*. Guepedia.
- Ekasari, R. (2020). *Model Efektivitas Dana Desa Untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*. AE Publishing.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Ismail. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat - Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Marsithah, L. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. Unsu Press. Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Mukson, Hamidah, & Prabuwono, A. S. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Lakeisha.
- Octavia, S. A. (2020). *Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja*. Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH.A.Wahab Hasbullah.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak PRilaku Korupsi)*. Deepublish.
- Uno, H. B. (2023). *Motivasi dan Ukurannya*. Bumi Aksara.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. UMJ Press.