

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang)

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**MUHAMMAD MAHDI DEWANTORO  
NIM. 135030200111026**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2017**



**MOTTO**

**“KITA AKAN MEMBUAT JALAN SENDIRI MENUJU BINTANG-  
BINTANG”**

**- TEE MEE -**

**“TOMORROW IS MY EXAM. BUT I DON'T CARE, BECAUSE A  
SINGLE SHEET OF PAPER CAN'T DECIDE MY FUTURE”**

**- THOMAS ALVA EDISON -**

**“BUT YOU BE WHATEVER YOUR HEART TELLS TO, AND IF HE  
SCARES YOU TOO MUCH, KEEP A HAND OVER YOUR HEART AND  
SAY “ALL IS WELL””**

**- 3 IDIOT -**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Giant  
Ekstra Gajayana Malang)

Disusun oleh : Muhammad Mahdi Dewantoro

NIM : 135030200111026

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis



Malang, 6 Juni 2018  
Komisi Pembimbing

  
Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si  
NIP. 19520607 198010 1 001

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 12 Juli 2018  
Jam : 11.30  
Skripsi atas nama : Muhammad Mahdi Dewantoro  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang)



**Drs. Mochamad Djudi Mukzam., M.Si**  
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota,

**Tri Wulida Afrianty, Ph.D**  
NIP. 19760404 199903 2 001

Anggota,

**Yudha Prakasa, S.AB., M.AB**  
NIP. 19870127 201504 1 004

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang-orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang akan saya peroleh (S1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku (UU No. 23 Tahun 2004, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 6 Juni 2018



Muhammad Manqi Dewantoro  
NIM. 135030200111026

## RINGKASAN

Muhammad Mahdi Dewantoro (135030200111026). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang), bimbingan Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si, 95 hal + xiii

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial dan simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Terdapat jumlah populasi sebesar 100 orang karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang dan diambil sampelnya sebesar 50 orang karyawan tetap dengan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 10% dalam penelitian ini. Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket (kuesioner) yang diisi oleh karyawan tetap Giant Gajayana Malang yang telah ditetapkan berdasarkan sampel. Hasil dari data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for Windows 25.0*.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis inferensial dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $20,066 > 3,19$  dan nilai signifikansi  $F$   $0,000 < 0,05$ . Secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  hitung  $< t_{tabel}$  dengan nilai  $0,502 < 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,618 > 0,05$  yang berarti lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,679 > 2,012$  dan nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$ . Pada penelitian ini juga didapati hasil *R Square* sebesar 0,461 atau 46,1% yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 46,1% terhadap prestasi kerja karyawan dan 53,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** *Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Prestasi kerja*

## SUMMARY

Muhammad Mahdi Dewantoro (135030200111026). **The Influence of Work Environment and Work Motivation Toward Employee Performance** (Study on Permanent Employees Giant Ekstra Gajayana Malang), guidance Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si, 95 pages + xiii

This research aims to determinate the influence of the Work Environment ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) toward Employee Performance (Y) partially and simultaneously. This kind of research is explanatory research with quantitative approach. There is a population of 100 permanent employee Giant Ekstra Gajayana Malang and sampled by 50 permanent employees using Slovin formula with a margin of error of 10% in this study. The data were obtained from questionnaires filled by the permanent employees Giant Gajayana Malang wich has been determinated by sample. The data than managed by an application named *SPSS for Windows 25.0*.

This research uses descriptive analysis, inferential analysis and multiple linear regression. Based on the results, work environment variable, work motivation variable has significant influence simultaneously toward employee performance. It is proven by  $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$  with result  $20,066 > 3,19$  and significant result  $F 0,000 < 0,05$ . Partially work environmet has  $t_{\text{calculate}} < t_{\text{tabel}}$  with result  $0,502 < 2,012$  and significant result  $0,618 > 0,05$  wich means work environment partially has no significant effect toward employee. Otherwise, work motivation has significant effect toward employees performance. It is proven by  $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$  with result  $5,679 > 2,012$  and significant result  $0,00 < 0,05$ . In this research also found *R Square* result of 0,461 or 46,1% that mean, work environmet and work motivation has an effect of 46,1% toward employee performance and 53,9% influenced by others variable that which is not researched.

**Keywords:** *Work Evironment, Work Motivation, Employees Performance*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat lindungan dan bimbingan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang)”** dengan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. M. Al Musadieg, M.BA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan bimbingan serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen yang pernah mengajar, membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya.
6. Ibu Ivana selaku HRD Giant Ekstra Gajayana Malang yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Perpustakaan Brawijaya dengan buku-buku dan skripsinya.
8. Mama dan Papa yang selalu neror menanyakan progres skripsi.
9. Pacar, AOV, Tetris, IndoXXI, youtube, Zenfone 3 yang selalu setia menemani disaat mengerjakan skripsi ataupun tidak.
10. BEM FIA UB 2017/2018 yang sudah membantu menurunkan UKT sehingga saya bisa bayar UKT setengah harga.
11. Mas Edi Bakso depan FIA UB yang selalu setia menjual baksonya, dan membantuku menghemat pengeluaran.
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan dari Allah SWT. peneliti menyadari masih sangat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun demi hasil yang lebih baik. Semoga karya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 6 Juni 2018

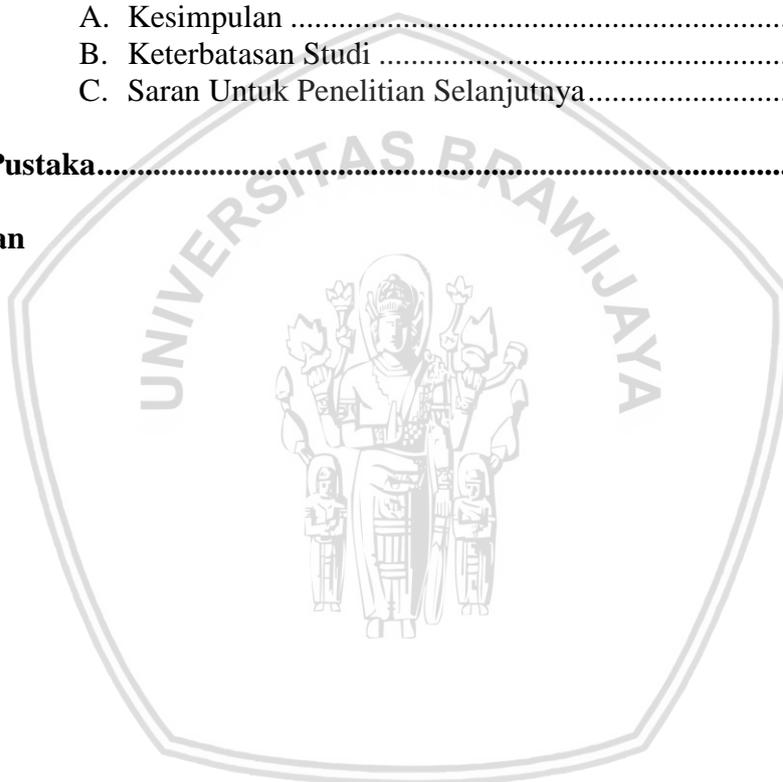
Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II           KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Lingkungan Kerja.....	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	14
C. Motivasi Kerja.....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2. Teori-teori Motivasi Kerja.....	20
3. Jenis-jenis Motivasi .....	22
D. Prestasi Kerja.....	23
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	24
3. Pengukuran Prestasi Kerja.....	24
E. Hubungan Antar Variabel .....	26
1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	26
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja.....	26
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan .....	27
F. Model Konsep dan Hipotesis .....	28
1. Model Konsep.....	28
2. Model Hipotesis.....	28

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
A.	Jenis Penelitian .....	30
B.	Lokasi Penelitian .....	30
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya .....	31
1.	Konsep .....	31
2.	Variabel.....	31
3.	Definisi Operasional .....	32
4.	Skala Pengukuran .....	35
D.	Populasi dan Sampel .....	35
1.	Populasi .....	35
2.	Sampel .....	36
3.	Teknik Sampling.....	37
E.	Pengumpulan Data .....	37
1.	Jenis Data.....	37
2.	Teknik Pengumpulan Data .....	38
F.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
1.	Uji Validitas.....	39
2.	Uji Reabilitas .....	40
3.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	42
a.	Hasil Uji Validitas.....	42
b.	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
G.	Metode Analisis Data .....	44
1.	Analisis Deskriptif .....	44
2.	Analisis Inferensial .....	44
a.	Analisis Asumsi Klasik Regresi.....	44
b.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
c.	Uji Hipotesis .....	46
d.	Analisis Diterminasi ( $R^2$ ) .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN</b>	
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
1.	Sejarah Berdirinya Giant.....	48
2.	Lokasi Penelitian.....	51
3.	Motto, Visi, Misi.....	51
4.	Makna Logo Perusahaan .....	52
5.	Struktur Organisasi .....	53
B.	Gambaran Umum Responden .....	56
1.	Jenis Kelamin .....	57
2.	Usia Responden.....	58
3.	Pendidikan.....	59
4.	Masa Kerja .....	60
C.	Analisis Data .....	61
1.	Analisis Deskriptif .....	61
2.	Analisis Inferensial.....	75

a.	Uji Asumsi Klasik.....	75
b.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
c.	Uji Hipotesis .....	81
d.	Koefisien Diterminasi ( $R^2$ ).....	83
D.	Pembahasan.....	85
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	85
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	88
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	91
B.	Keterbatasan Studi .....	93
C.	Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	94
<b>Daftar Pustaka.....</b>		<b>95</b>
<b>Lampiran</b>		



## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	13
3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian .....	34
3.2	Jawaban Skala Pengukuran .....	35
3.3	Hasil Uji Validitas .....	42
3.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	60
4.5	Interpretasi <i>Mean</i> Jawaban Responden .....	62
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	62
4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	66
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) .....	70
4.9	Hasil Uji Normalitas .....	76
4.10	Hasil Uji Multikolinieritas .....	78
4.11	Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
4.12	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	84

## DAFTAR GAMBAR

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Grafik Pertumbuhan Giant Ekstra dan Giant Ekspres.....	4
2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	21
2.2	Model Konsep .....	28
2.3	Model Hipotesis .....	29
4.1	Logo Giant.....	52
4.2	Struktur Organisasi Giant Ekstra Gajayana Malang .....	54
4.3	Grafik P-P Plot Uji Normalitas .....	77
4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Distribusi Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang

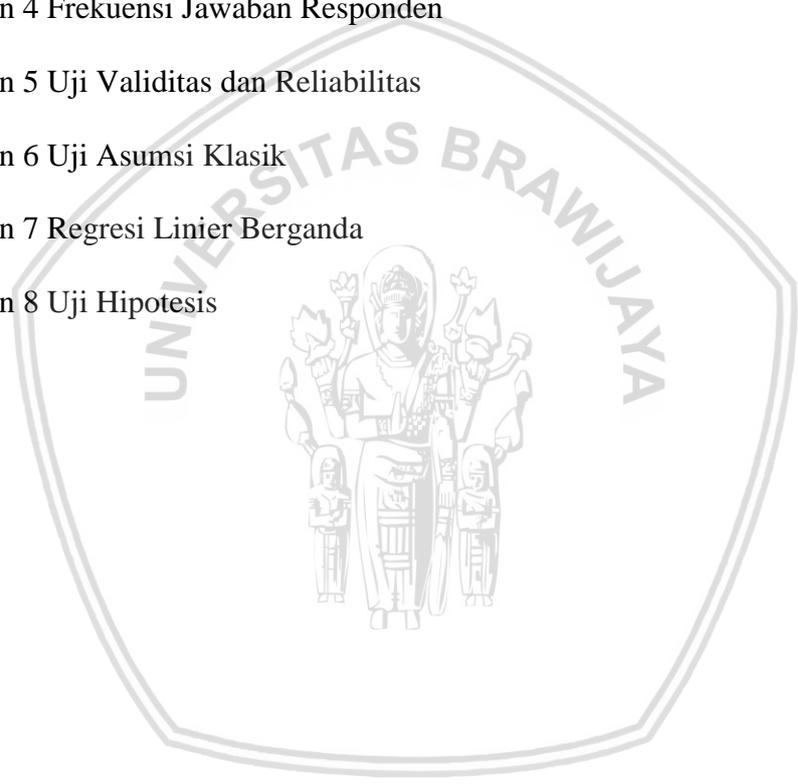
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Regresi Linier Berganda

Lampiran 8 Uji Hipotesis



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi dan manusia adalah sebuah *simbiosis mutualisme*, dimana keduanya saling menguntungkan satu sama lain. Organisasi membutuhkan manusia untuk menjalankannya, sedangkan manusia membutuhkan organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Organisasi itu sendiri dapat digambarkan sebuah perusahaan yang berskala besar maupun kecil, instansi pemerintahan atau bisnis, berorientasi pada laba maupun non laba. Jika digambarkan dalam sebuah perusahaan, maka sebuah perusahaan tersebut pasti memiliki sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan usahanya.

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan vital karena sumber daya manusia inilah yang menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya, yaitu laba. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik, mendapatkan laba atau rugi, dikarenakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak yang merancang, mengatur serta menjalankan serta mengeksekusi kebijakan dari perusahaan. Perusahaan tanpa ada sumber daya manusia didalamnya, maka tidak akan dapat dikatakan sebagai perusahaan, hal tersebut dikarenakan sebuah perusahaan hanya akan dapat berjalan jika terdapat manusia didalamnya. Jika kedua unsur tersebut terpenuhi, maka sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mendapatkan laba

yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat dari Sutrisno (2009:164),

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan.

Jika perusahaan ingin mendapatkan laba sesuai dengan yang diinginkan, maka yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri dan juga manusianya. Faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Terry (2006:23), "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan". Sehingga dengan pengertian dari Terry tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentu saja pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang baik maupun buruk, jika menurut teori tersebut bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada pada organisasi tersebut.

Selain itu, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009:94), "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya". Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja itu sendiri adalah sesuatu yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan atau target yang diinginkannya. Jika motivasinya untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka motivasinya yaitu

segala hal yang dapat membuat dirinya tergerak untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tersebut maka didapati tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan sama halnya dengan prestasi kerja, hal ini sesuai dengan pendapat dari Nimran dan Amirullah (2011:174), “Prestasi kerja/kinerja karyawan (*job performance*) adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan padanya”. Sehingga setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya, baik atau buruk hasilnya, maka dapat dikatakan sebagai prestasi kerja.

Akibat dari adanya prestasi kerja karyawan adalah dapat membawa sebuah perusahaan mendapatkan laba atau malah mendapatkan kerugian. Rao dalam Ismail (2010:156) menyebutkan bahwa, “Prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan banyak bergantung pada kerja karyawannya”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari prestasi kerja karyawan yang baik akan menimbulkan dampak yang baik pula pada perusahaan, dan akan berlaku sebaliknya jika para karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik.

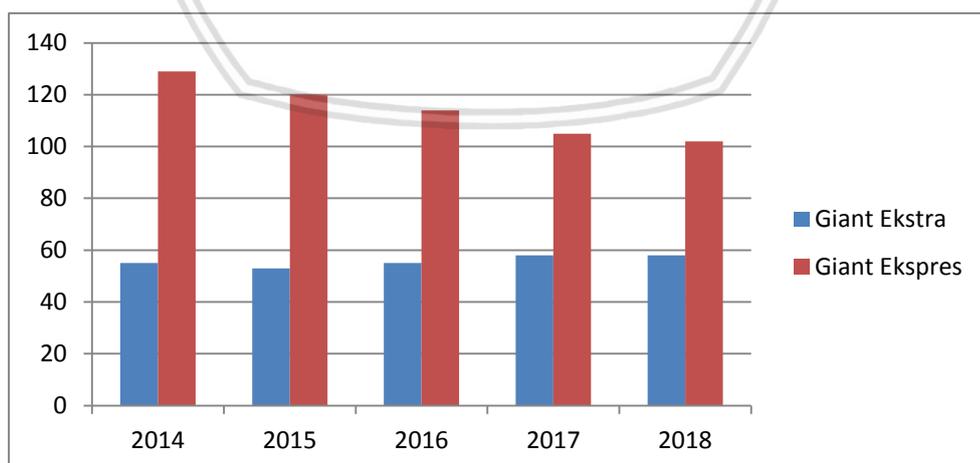
Lingkungan kerja dan motivasi kerja diasumsikan pada penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat teori yang menguatkan

asumsi tersebut, yaitu menurut Mangkunegara (2005:16) yang menyatakan bahwa,

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif dan hubungan kerja harmonis.

Berdasarkan teori serta pendapat dari para ahli mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh keduanya terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Meskipun sudah banyak penelitian yang dilakukan dengan variabel yang sama atau judul yang sama, akan tetapi masih belum ada penelitian yang dilakukan pada Giant Ekstra Gajayana Malang.

Dari sekian banyak perusahaan ritel yang sukses di Indonesia, Giant termasuk dalam salah satu perusahaan sukses tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan dari Gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1.1 : Grafik Pertumbuhan Giant Ekstra dan Giant Ekspres

Sumber : Laporan Keuangan PT. Hero Supermarket Tbk. 2014-2018

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa Giant adalah perusahaan sukses dengan ratusan gerainya yang tersebar diseluruh Indonesia. Akan tetapi, berdasarkan grafik diatas, dapat disimpulkan pula bahwa perumbuhan Giant Ekspres dari tahun ke tahun mengalami penurunan, sedangkan Giant Ekstra hanya mengalami sekali penurunan pada tahun 2015 lalu mengalami peningkatan pada tahun 2016 dan 2017.

Berdasarkan data serta uraian penjelasan tersebut, peneliti memilih Giant Ekstra sebagai tempat untuk diadakannya penelitian. Alasan utama peneliti memilih Giant Ekstra sebagai tempat penelitian yaitu mengacu pada pergerakan dari grafik pertumbuhan Giant Ekstra dan Giant Ekspres pada Gambar 1.1 diatas. Grafik yang ditunjukkan oleh Giant Ekstra lebih stabil dibandingkan dengan grafik yang ditunjukkan oleh Giant Ekspres. Sehingga peneliti berasumsi bahwa pengelolaan manajemen baik itu dari segi keuangan, sumber daya manusia dan sebagainya, Giant Ekstra lebih baik dibandingkan dengan Giant Ekspres.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan khususnya dalam hal prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat rumusan masalah bagaimana deskripsi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan kegiatan penelitian ini adalah dengan mengangkat beberapa perumusan masalah. Adapun tujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Diharapkan hasil dari penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan ini dapat memberikan kontribusi, baik itu kontribusi praktis maupun akademis.

##### **1. Kontribusi Praktis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak Giant Ekstra Gajayana Malang sebagai sarana ataupun bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah sumber daya manusia yang ada didalam instansi.

##### **2. Kontribusi Akademis**

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta untuk pencapaian teori-teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan, terutama dalam masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan untuk melakukan pembahasan atau penelitian sejenis.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Secara garis besar, penelitian ini menyajikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, perumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian, serta ditutup dengan sistematika pembahasan dalam penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang hasil penelitian terdahulu, kerangka dasar yang mendukung dan relevan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yang meliputi tentang pengertian lingkungan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja, serta hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta analisa data yang ada di dalam penelitian ini.

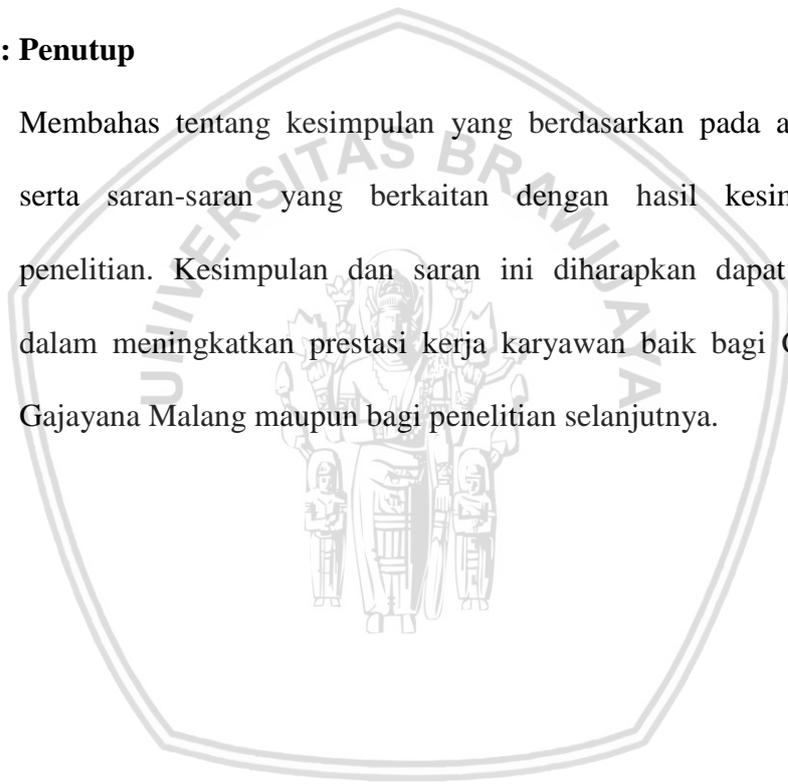
### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Membahas mengenai data yang diperoleh dari perusahaan seperti gambaran umum lokasi penelitian yang didalamnya terdapat sejarah,

motto, visi dan misi, struktur organisasi serta *job descriptionnya*. Selain itu pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum responden, analisis data yang didalamnya terdapat berbagai uji untuk membuktikan pembahasan dari bab sebelumnya, serta membahas secara keseluruhan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## **Bab V : Penutup**

Membahas tentang kesimpulan yang berdasarkan pada analisis data, serta saran-saran yang berkaitan dengan hasil kesimpulan dari penelitian. Kesimpulan dan saran ini diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan baik bagi Giant Ekstra Gajayana Malang maupun bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan hasil sebagai berikut:

1. Wulandari (2014)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja” (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebonagung Malang) memiliki jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 57 orang. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja ( $Y$ ).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel yang terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ ), dengan hasil dari *R Square* sebesar 0,578 atau setara dengan 57,8%. Hal ini berarti kemampuan variabel stres kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG. Kebonagung Malang. Sedangkan untuk sisanya yaitu 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja ( $X_1$ ,  $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

## 2. Parhusip (2014)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja” (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putra 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang) memiliki jumlah responden sebesar 50 orang. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas digambarkan dengan sikap ( $X_1$ ) dan perilaku ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja ( $Y$ ).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap ( $X_1$ ) dan variabel perilaku ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ ), dengan nilai *R Square* sebesar 0,458 atau sebesar 45,8%. Kemampuan variabel sikap dan perilaku memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumi Putra 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara sikap dan perilaku terhadap prestasi kerja.

## 3. Puspitaningrum (2014)

Penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” dengan studi kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya *Branch Office* Malang, didapati jumlah responden sebesar 41 orang. Terdapat beberapa variabel dalam penelitian ini yang terbagi menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat dari penelitian ini yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup

signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dengan *R Square* menghasilkan nilai sebesar 0,762 atau sebesar 76,2%. Kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja agen PT. Asuransi Jiwasraya *Branch Office* Malang. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga didapati kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu pada Giant Ekstra Gajayana Malang. Untuk sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” dengan studi pada Giant Ekstra Gajayana Malang. Rumusan masalah dan tujuan penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Variabel penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan untuk variabel terikatnya yakni prestasi kerja karyawan (Y).

Dari pemaparan mengenai penelitian terdahulu, peneliti juga menyajikan data dalam bentuk tabel yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan penelitian terdahulu**

No	Nama (tahun) Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wulandari (2014) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.	Variabel terikat Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Variabel terikat Prestasi Kerja (Y).	Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan <i>R Square</i> sebesar 0,578 atau sebesar 57,8% dari responden yang berjumlah 57 orang.
2.	Parhusip (2014) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.	Variabel terikat Sikap ( $X_1$ ) dan Perilaku ( $X_2$ ) dan Variabel terikat Prestasi Kerja (Y).	Sikap dan perilaku memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dengan total <i>R Square</i> sebesar 0,458 atau sebesar 45,8% dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.
3.	Puspitanigrum (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	Variabel terikat Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja Karyawan ( $X_2$ ) dan Variabel terikat Prestasi Kerja (Y).	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <i>R Square</i> sebesar 0,762 atau sebesar 76,2% dengan jumlah responden sebanyak 41 orang.

Sumber : Data diolah 2017

## B. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemoto (2002:27) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Definisi lingkungan kerja menurut

Nimran dan Amirullah (2011:99), “Tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.”

Berdasarkan definisi lingkungan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja mereka. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi untuk menjadi lebih baik ataupun sebaliknya.

## **2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut As’ad dalam Nimran dan Amirullah (2011:99), “Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik”. Dari pendapat As’ad mengenai pembagian lingkungan kerja tersebut, dibawah ini penjelasan lingkungan kerja fisik dan non fisik diantaranya:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

“Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung” (Sedarmayanti, 2009:12). Menurut As’ad dalam Nimran dan Amirullah (2011:99), “Lingkungan fisik diartikan sebagai lingkungan disekitar pekerjaan seseorang yang dapat diindera dengan menggunakan indera penglihatan dan indera kulit (meraba).” Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

As'ad dalam Nimran dan Amirullah (2011:99) mendeskripsikan lingkungan kerja fisik seperti bangunan tempat kerja, mesin dan peralatan, sarana dan prasarana operasi. Berdasarkan pendapat As'ad tersebut, dibawah ini penjelasan mengenai pembagian lingkungan kerja fisik, diantaranya:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang didirikan, sesuatu yang dibangun (seperti rumah, gedung, menara). Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 1 Ayat 1 tentang keselamatan kerja, "Tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya." Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bangunan tempat kerja adalah sesuatu yang dibangun atau didirikan untuk tenaga kerja bekerja.

2) Mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan menurut Masyarakat Profesi Penilai Indonesia (MAPPI) adalah "Segenap mesin dan peralatan yang melengkapi bangunan dan berfungsi untuk memberikan kemudahan, kenyamanan serta keamanan bagi pengguna bangunan tersebut." Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mesin dan peralatan adalah sebagai sarana membantu pekerja untuk melakukan segala pekerjaannya.

### 3) Sarana dan prasarana operasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Pengertian operasi adalah pelaksanaan rencana yang telah dikembangkan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana operasi adalah segala sesuatu yang dipakai dan merupakan penunjang utama untuk melaksanakan rencana yang telah dikembangkan.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2009:13), “Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan”.

Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) “Lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan, dan lain sebagainya”. Dari lingkungan kerja non fisik ini, menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) menyebutkan unsur-unsur yang dapat mempengaruhinya, diantaranya struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama dan budaya organisasi.

Dibawah ini merupakan uraian dari aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

#### 1) Struktur tugas

Struktur tugas menurut Robbins dan Judge (2008:60) “Tingkat sejauh mana penentuan pekerjaan diproseduralkan (yaitu, terstruktur atau tidak terstruktur).” Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa struktur tugas merupakan penentuan pemberian tugas baik secara terstruktur atau tidak terstruktur.

#### 2) Desain pekerjaan

Menurut Purnaya (2016:26) “Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang karyawan secara organisasional.” Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan adalah penetapan pemberian kegiatan seperti tugas-tugas kantor.

#### 3) Pola kepemimpinan

Menurut Susanto (2017:13), “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Sedangkan arti kata pola itu sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sistem atau cara kerja. Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan dan pola yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4) Pola Kerjasama

Menurut Rangkuti (2007:43), “Kerjasama adalah mau menerima saran, gagasan, orang lain, bekerjasama secara harmonis dengan orang lain untuk

mencapai tujuan.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa pola kerjasama merupakan sistem atau cara bagaimana seseorang mampu menerima saran, gagasan dan mau bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan.

#### 5) Budaya organisasi

Menurut Griffin (2004:183), “Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi”. Berdasarkan pendapat dari Griffin tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami prinsip-prinsip yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari Sumartono dan Sugito tersebut, maka didapati lima indikator lingkungan kerja non fisik yaitu struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama dan budaya organisasi. Dari lima indikator tersebut, lingkungan kerja non fisik memiliki kegunaan bagi karyawan diantaranya untuk mengetahui bagaimana seharusnya karyawan bersikap ketika bekerja. Lingkungan kerja non fisik dapat membantu karyawan untuk menentukan sikap dan perilakunya berdasarkan dengan adanya budaya organisasi yang ada. Selain itu dengan adanya struktur tugas dan desain pekerjaan, karyawan dapat menentukan bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar serta bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengerian Motivasi Kerja

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2009:94), “*Work motivation is defined as conditions wich influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings.* (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja)”.

Menurut Adair (2007:192) “Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan”.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang ingin karyawan itu dapatkan. Motivasi kerja juga dapat disimpulkan sebagai usaha seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi kerja merupakan sesuatu kebutuhan dan wajib dimiliki oleh karyawan jika ingin mendapatkan hasil kerja yang baik. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan mampu bekerja lebih produktif dan hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan juga. Sehingga, motivasi kerja karyawan tersebut harus sangat diperhatikan baik itu bagi para manajer maupun dari diri karyawan itu sendiri.

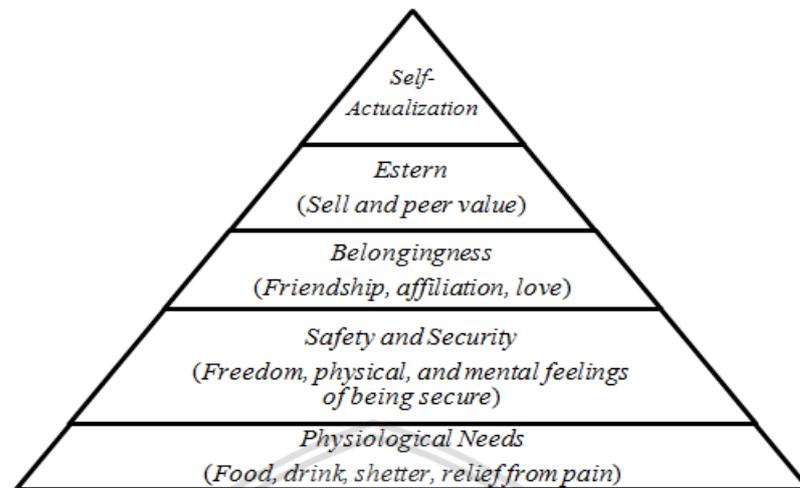
## 2. Teori-teori Motivasi

### a. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow dalam Mangkunegara (2009:93) menyebutkan terdapat lima tingkatan hirarki kebutuhan manusia diantaranya:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori hierarki kebutuhan Maslow dari lima aspek tersebut jika diurutkan menjadi sebuah susunan akan membentuk sebuah piramida. Digambarkan sebagai piramida dikarenakan piramida memiliki tingkatan-tingkatan dan teori kebutuhan Maslow ini juga memiliki tingkatan tersebut. Gambaran piramida teori hierarki kebutuhan Maslow dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 : Hierarki Kebutuhan Maslow  
Sumber : Mangkunegara (2009:95)

Penjelasan mengenai tingkat hierarki kebutuhan Maslow menurut Siagian (2013:288) yaitu,

Menaiki anak tangga berarti dimulai dengan anak tangga pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua - dalam hal ini keamanan - sebelum kebutuhan tingkat pertama - yaitu sandang, pangan dan papan - terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasannya sebelum seseorang merasa aman. Demikian seterusnya.

**b. Teori ERG (*Existence needs, Relatedness needs, and Growth needs*)**

Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan. Tiga dasar kebutuhan manusia yang diungkapkan oleh Alderfer dalam Mangkunegara (2009:98) diantaranya:

- a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Makna ketiga kebutuhan tersebut menurut Siagian (2013:289),

Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna yang sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Berdasarkan uraian teori ERG diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi seseorang dapat dilihat melalui *existence needs* (kebutuhan bertahan hidup), *relatedness needs* (kebutuhan berhubungan), *growth needs* (kebutuhan berkembang). Sehingga dapat di tentukan juga indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara yang terdiri dari *existence needs*, *relatedness needs*, *growth needs*.

### 3. Jenis-jenis Motivasi

Dalam prakteknya, motivasi menurut Hasibuan (2005:150) dapat terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi positif diberikan oleh atasan untuk para karyawan untuk prestasi yang telah didapatkan dan diharapkan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi dikemudian hari.

Sedangkan motivasi negatif diberikan untuk menegur para karyawan yang berkinerja buruk untuk bekerja lebih baik lagi. Kedua jenis motivasi tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu menginginkan karyawan yang bekerja agar memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi kedua jenis tersebut memiliki cara kerja yang berbeda serta memiliki dampak yang berbeda juga.

#### **D. Prestasi Kerja**

##### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Dharma (1991:1) Prestasi kerja adalah “Sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:94), prestasi kerja yaitu “Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Kastartini dalam Ismail (2010:157) prestasi kerja adalah “Kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasarannya”. Sedangkan menurut Ismail (2010:157) prestasi kerja yaitu, “Kemauan atau hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan dalam jangka tertentu berdasarkan criteria atau patokan yang berlaku untuk pekerjaan tertentu”. Menurut Sutrisno (2009:164), “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian terhadap hasil kerja yang didapatkan para karyawan dari apa yang telah dikerjakannya. Prestasi kerja didapatkan oleh karyawan dikarenakan pegawai yang bersangkutan mampu bekerja dengan baik sesuai atau melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan, maka dapat dikatakan memiliki prestasi kerja.

### **3. Pengukuran Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah sebuah sistem untuk menilai dan melakukan evaluasi pekerjaan dari individu pegawai. Penilaian prestasi kerja juga merupakan salah satu instrumen bagi manajer untuk mengarahkan para karyawannya agar dapat mempertahankan atau mengubah cara bekerjanya agar menjadi lebih baik. Penilaian prestasi kerja juga berfungsi sebagai acuan untuk melihat hasil kerja dari para karyawannya selama mereka bekerja, apakah dapat mencapai target yang diinginkan atautkah tidak. Sebelum penilaian prestasi kerja dilakukan, sebaiknya hal yang perlu dilakukan oleh manajer adalah menentukan standar dalam mengukur prestasi kerja karyawan serta indikator-indikator apa saja yang di nilai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kejelasan serta mendapatkan dasar dari apa yang akan di nilai tersebut. Menurut Dharma (1991:44) prestasi kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya:

- a. Kuantitas hasil kerja  
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

- b. Kualitas hasil kerja  
Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Waktu pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:167) terdapat enam aspek untuk mengukur prestasi kerja, diantaranya:

- a. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan uraian mengenai penilaian prestasi karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat diketahui apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan ataukah belum. Dalam penelitian ini indikator prestasi kerja karyawan yang digunakan adalah sesuai dengan pendapat Sutrisno yang terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap serta disiplin waktu dan absensi.

## **E. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Prestasi Kerja (Y)**

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2014), terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja. Dalam penelitian tersebut lingkungan kerja digambarkan dengan variabel bebas dan prestasi kerja digambarkan dengan variabel terikat. Hasilnya didapati bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja (Y)**

Menurut Rivai (2011:838) “Pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya”. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mendapatkan motivasi baik itu dari atasan rekan kerja ataupun keluarga, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja (prestasi) kerja karyawan tersebut. Hal ini didukung secara empiris oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Puspitaningrum (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Hal itu dapat dilihat dari variabel bebas, yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya, yaitu prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang diperoleh oleh para karyawan.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang diantaranya seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mendukung karyawan untuk mencapai prestasinya.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2009:165),

Umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja;
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja;
3. Tingkat motivasi kerja.

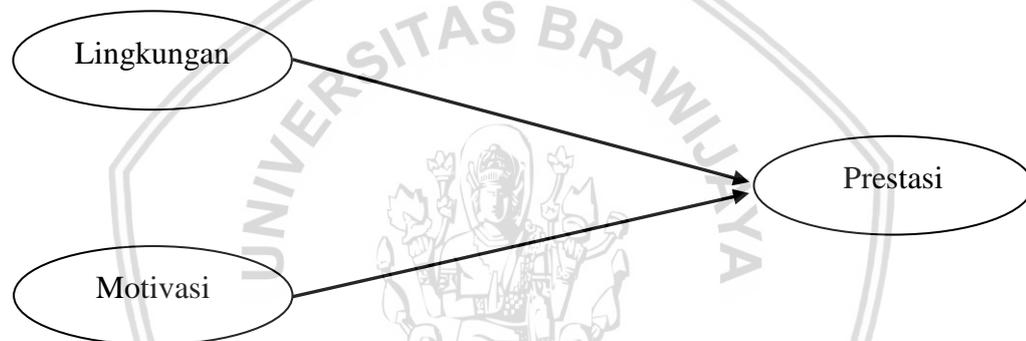
Berdasarkan pendapat Steers tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan salah satu dari tiga faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:166) “adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan”.

Berdasarkan uraian pendapat dari diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja dan faktor lingkungan dapat termasuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga dari dua faktor tersebut, diharapkan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian ini.

## F. Model Konsep dan Hipotesis

### 1. Model Konsep

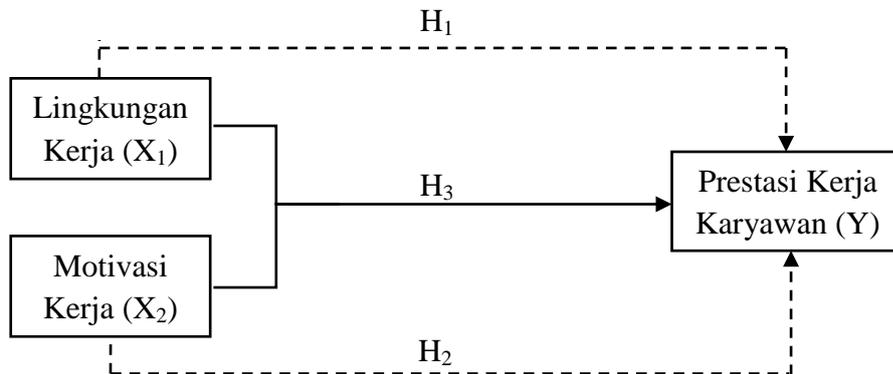
Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:58) “Konsep mengekspresikan suatu abstraksi yang terbentuk melalui generalisasi dari pengamatan terhadap fenomena-fenomena”. Berdasarkan mengenai konsep tersebut, maka konsep dari penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap prestasi. Kerangka mengenai model konsep dapat dilihat pada Gambar 2.2 dibawah ini.



Gambar 2.2 : Model konsep  
Sumber : Data diolah, 2017

### 2. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:51) hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan”. Sedangkan menurut Indrianto dan Supomo (2002:73) “Hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris”. Berdasarkan pengertian hipotesis yang diajukan dan teori yang disampaikan, maka model hipotesis dapat digambarkan pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 : Model Hipotesis

Sumber : Data diolah, 2017

Keterangan:

- - - - -> = Secara parsial
- > = Secara simultan
- $X_1$  = Variabel Bebas (Variabel Independen)
- $X_2$  = Variabel Bebas (Variabel Independen)
- $Y$  = Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dibawah ini adalah rumusan hipotesis pada penelitian ini, diantaranya:

1. Hipotesis I ( $H_1$ ) : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Hipotesis II ( $H_2$ ) : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).
3. Hipotesis III ( $H_3$ ) : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:4) “Penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa”. Pemilihan jenis penelitian ini dikarenakan hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan hipotesis serta variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang yang beralamatkan pada Mall Olympic Garden, Jalan Kawi No.24, Kauman, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Alasan memilih lokasi penelitian ini dikarenakan perusahaan tempat dilakukannya riset memiliki kesamaan terhadap pokok bahasan pada penelitian ini dan bersedia memberikan data serta informasi yang dibutuhkan untuk bahan penelitian. Selain itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai keadaan lingkungan kerja serta kondisi karyawan yang bekerja di Giant

Ekstra Gayana Malang mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan selama bekerja di Giant Ekstra Gajayana Malang tersebut. Berdasarkan hal-hal tersebutlah, penelitian ini diharapkan dapat terlaksana.

### **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya**

#### **1. Konsep**

“Konsep merupakan abstraksi dari realitas yang tersusun dengan mengklasifikasi fenomena-fenomena (antara lain berupa: obyek, kejadian, atribut atau proses) yang memiliki kesamaan karakteristik.” (Indriarto dan Supomo, 2002:58). Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Tujuan dari adanya konsep yaitu untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar dibawah suatu judul yang umum. Pada umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Peranan konsep dalam suatu penelitian adalah menghubungkan antara teori dan observasi serta abstrak dan realitas. Dalam penelitian ini, konsep yang digunakan adalah konsep lingkungan, motivasi dan prestasi.

#### **2. Variabel**

Definisi variabel menurut Indriarto dan Supomo (2002:69) adalah “*Construct* yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena”. *Construct* disini menurut Indriarto dan Supomo adalah “abstraksi dari fenomena-fenomena kehidupan nyata yang

diamati”. Sedangkan menurut Sugiyono (2002:31) “Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan pada saat melakukan penelitian dan sebagai dasar untuk memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya lalu diberi nilai berupa angka atau skala. Berdasarkan teori yang telah disampaikan diatas maka pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja yang ditandai dengan  $X_1$  serta Motivasi Kerja yang ditandai dengan  $X_2$ .

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan yang ditandai dengan  $Y$ .

### 3. Definsi Operasional

Menurut Indriarto dan Supomo (1999:69),

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat dari Indriarto dan Supomo, dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu sendiri adalah sebuah konsep yang dapat dijadikan sebuah variabel untuk diteliti. Konsep yang digunakan pada penelitian ini yaitu lingkungan, motivasi dan prestasi. Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui definisi operasional diantaranya:

a. Variabel Bebas (X).

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). Lingkungan kerja itu merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik itu berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.
2. Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ). Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan tergerak untuk melakukan sesuatu atau tidak karena terdapat sesuatu yang mendorongnya baik itu dari internal maupun eksternal dan dari sisi positif maupun negatif.

b. Variabel terikat

Prestasi Kerja (Y). Prestasi kerja karyawan merupakan suatu target atau hasil dari kerja yang berhasil diraih oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan landasan konsep dan variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Konsep, Variabel, Indikator dan *Item* penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
Lingkungan	Lingkungan kerja ( $X_1$ ) (As'ad dalam Nimran dan Amirullah, 2011:99)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Bangunan tempat kerja. 2. Mesin dan peralatan. 3. Sarana dan prasarana.
		2. Lingkungan kerja non fisik	1. Struktur tugas yang jelas. 2. Desain pekerjaan. 3. Pola kepemimpinan atasan. 4. Pola kerjasama antar karyawan. 5. Budaya organisasi perusahaan.
Motivasi	Motivasi kerja ( $X_2$ ) (Alderfer dalam Mangkunegara, 2009:98)	1. <i>Existence needs</i>	1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan. 2. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja.
		2. <i>Relatedness needs</i>	1. Hubungan baik karyawan dengan atasan. 2. Hubungan baik antar sesama karyawan.
		3. <i>Growth needs</i>	1. Pemberian jenjang karir yang jelas. 2. Pengembangan kemampuan karyawan.
Prestasi	Prestasi Kerja Karyawan (Y) (Sutrisno, 2009:167)	1. Hasil kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan. 2. Hasil kerja lebih baik dari karyawan lainnya.
		2. Pengetahuan pekerjaan.	1. Pemahaman tentang cakupan pekerjaan. 2. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan.
		3. Inisiatif	1. Cara menemukan permasalahan dalam pekerjaan. 2. Cara menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.
		4. Kecekatan mental.	1. Tingkat kemampuan menerima instruksi kerja. 2. Tingkat kecepatan menerima instruksi kerja.
		5. Sikap.	1. Tingkat semangat waktu bekerja. 2. Sikap positif melaksanakan tugas pekerjaan.
		6. Disiplin waktu dan absensi.	1. Tingkat ketepatan waktu. 2. Tingkat kehadiran.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2017

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2002:86) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Sedangkan menurut Riduwan (2003:12) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”. Dalam penelitian ini telah ditetapkan variabel penelitian yang dijadikan indikator untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dengan setiap item diberi bobot nilai menggunakan skala Likert. Maksud dari setiap item diberi bobot nilai yaitu proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan yang dapat digambarkan pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Jawaban Skala Pengukuran**

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

Sumber: Sugiyono, 2002:87

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2002:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Sedangkan menurut Indriarto dan Supomo (1999:115) “Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu”. Pada penelitian kali ini, populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang yang berjumlah sekitar 100 orang.

Pemilihan karyawan tetap sebagai populasi dari penelitian ini dikarenakan karyawan tetap memiliki waktu bekerja yang tetap serta posisi pekerjaan yang tetap dalam jangka waktu yang relatif lama. Berdasarkan dua hal tersebut, akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dan juga dapat mempersingkat waktu penelitian.

## 2. Sampel

Indriarto dan Supomo (1999:115) sampel adalah “Sebagian dari elemen-elemen populasi”. Sedangkan menurut Sugiyono (2002:73) “Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian kali ini, untuk mendapatkan jumlah sampel digunakan rumus *Slovin*. Rumus hitung untuk menentukan jumlah sampel dapat dilihat dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{100}{1+(100 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{100}{1+1} = 50$$

### Keterangan:

- n : Jumlah sampel minimal
- N : Jumlah Populasi
- e : Jumlah *margin of error*

Dari perhitungan rumus diatas diketahui jumlah sampel minimal untuk dilakukannya penelitian ini dengan jumlah populasi sekitar 100 orang dengan *margin of error* (kesalahan pengambilan sampel) sebesar 10% yaitu sebanyak 50 orang.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk mengambil sampel penelitian. Pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling aksidental. Menurut Sugiyono (2002:76), "Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang keetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data".

## E. Pengumpulan Data

### 1. Jenis Data

Penelitian ini mengelompokkan jenis data menjadi 2 macam, yaitu:

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2002:129), "Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer ini di dapat dengan cara menyebarkan kuesioner dan observasi yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan kompensasi serta kepuasan kerja kepada responden.

## b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2002:129) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder ini dapat diperoleh melalui literatur seperti dokumen ataupun formulir yang berhubungan dengan penelitian melalui instansi terkait tempat dilakukannya penelitian. Data skunder yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi seperti gambaran umum instansi, visi dan misi, nilai-nilai dan data ke karyawanan.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, pada penelitian ini cara yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner/angket. Menurut Riduwan (2003:26) “Angket (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Sedangkan Sugiyono (2002:135), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau biasa disebut dengan angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis serta disusun secara terstruktur yang diajukan oleh peneliti kepada responden untuk dijawab sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi angket. Data dari hasil kuisisioner tersebut nantinya akan diolah, diuji validitas dan reabilitasnya oleh peneliti lalu disajikan dalam bentuk data laporan.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) “Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya jika instrumen tersebut kurang valid, maka instrumen tersebut memiliki validitas yang rendah. Sedangkan menurut Sugiyono (2002:109) “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul harus terdapat kesamaan dengan data obyek sesungguhnya yang diteliti.

Sebuah kuesioner dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari perubahan yang diteliti secara tepat. Untuk mengungkapkan data yang diteliti secara tepat tersebut, adalah dengan menggunakan teknik uji validitas. Teknik uji validitas pada penelitian ini, dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item, dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks *korelasi product moment* dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan sah atau valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas tersebut, dapat diketahui dengan cara menggunakan rumus *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:213) yaitu:

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien relasi  
 $n$  = Banyaknya sampel  
 $X$  = Skor item x  
 $Y$  = Skor item y  
 $\Sigma$  = Jumlah

Menurut Sugiyono (2002:115) “instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,30”. Untuk kriteria pengujian yang digunakan yaitu dengan cara membandingkan angka hasil pengujian dengan angka Tabel berdasarkan kesimpulan:

- a) Jika  $r$  hasil perhitungan positif, serta hasil  $> r$  Tabel, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r$  hasil perhitungan negatif, serta hasil  $r < r$  Tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

“Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi” (Indriarto dan Supomo, 2002:180). Sedangkan menurut Arikunto (2010:221) “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas ini merupakan sebuah alat ukur indeks, apakah indeks tersebut reliabel atautkah tidak. Dalam penlitian ini, teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliabel atautkah

tidak menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan model konsistensi internal yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:339) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right|$$

Keterangan:

- r = Reabilitas instrumen  
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma^2 t$  = Varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:296) “Ukuran yang dipakai bila mana nilai *Alpha* ( $\alpha$ ) diatas 0,6 dikatakan reliabel, atau dengan kata lain apabila berdasarkan hasil perhitungan memiliki nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner (item dalam kuesioner tersebut) reliabel”.

Sehingga dapat diasumsikan bahwa:

- a. Variabel memiliki nilai  $\alpha > 0,6$  = Reliabel (variabel penelitian dapat digunakan sebagai alat penelitian).
- b. Variabel memiliki nilai  $\alpha < 0,6$  = Tidak Reliabel (variabel penelitian tidak dapat dimasukkan kedalam kuesioner).

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan uji validitas yang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1.1	0,667	0,000	Valid
	X1.1.2	0,479	0,000	Valid
	X1.1.3	0,540	0,000	Valid
	X1.2.1	0,678	0,000	Valid
	X1.2.2	0,721	0,000	Valid
	X1.2.3	0,718	0,000	Valid
	X1.2.4	0,554	0,000	Valid
	X1.2.5	0,564	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1.1	0,654	0,000	Valid
	X2.1.2	0,713	0,000	Valid
	X2.2.1	0,657	0,000	Valid
	X2.2.2	0,535	0,000	Valid
	X2.3.1	0,499	0,000	Valid
	X2.3.2	0,723	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1.1	0,584	0,000	Valid
	Y.1.2	0,734	0,000	Valid
	Y.2.1	0,734	0,000	Valid
	Y.2.2	0,775	0,000	Valid
	Y.3.1	0,763	0,000	Valid
	Y.3.2	0,621	0,000	Valid
	Y.4.1	0,720	0,000	Valid
	Y.4.2	0,754	0,000	Valid
	Y.5.1	0,645	0,000	Valid
	Y.5.2	0,659	0,000	Valid
	Y.6.1	0,693	0,000	Valid
	Y.6.2	0,817	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Menurut Sugiyono (2002:115) “Jika  $r$  hasil perhitungan positif, serta hasil  $> r$  Tabel, maka variabel tersebut valid. Jika  $r$  hasil perhitungan negatif, serta hasil  $r < r$  Tabel, maka variabel tersebut tidak valid”. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 25.0.

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui hasil uji validitas keseluruhan *item* memiliki nilai signifikansi pernyataan  $r > 0,279$  dilihat dari  $r_{Tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan *item* pernyataan dianggap valid dan semua *item* tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik dalam pengujian reliabilitas yaitu menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu nilai dari koefisien reliabilitas alpha  $> 0,6$  ( $\alpha > 0,6$ ) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.4 dibawah ini.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,769	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,695	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,910	Reliabel

Sumber : Data diolah 2018

Pada Tabel diatas dapat diketahui nilai *alpha cronbach* semua variabel lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden, serta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk Tabel yang kemudian dibahas secara deskriptif. Acuan data dari analisis statistik deskriptif ini yaitu Tabel yang berisikan angka maupun presentase. Untuk ukuran deskriptifnya itu sendiri yaitu dengan memberikan angka, baik itu dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

### **2. Analisis Inferensial**

Analisis ini digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS for windows* 25.0. Tujuannya untuk mempermudah mengolah data berwujud angka-angka statistik dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sugiyono (2008:148) menyatakan bahwa “Teknik ini cocok digunakan apabila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu diberlakukan secara *random*”. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik regresi dan analisis regresi linier berganda.

#### **a. Uji Asumsi Klasik Regresi**

Uji asumsi klasik dilakukan agar suatu model regresi dapat memperoleh hasil estimasi terbaik. Pengujian ini berisi tentang persyaratan yang mendasari penerapan model persamaan multi regresi linier yang meliputi uji

normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Menurut Ghozali (2009:125) menjabarkan ketiga hal tersebut sebagai berikut:

- 1) Uji Normalitas  
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah yang dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan cara melihat *probability plot* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
- 2) Uji Heteroskedastisitas  
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Akibat adanya gejala heteroskedastisitas, maka estimator kurang dapat diandalkan atau kurang akurat.
- 3) Uji Multikolinieritas  
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan beberapa cara diantaranya dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

#### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dapat dilakukan apabila jumlah variabel independennya berjumlah minimal dua. Bentuk persamaan dalam analisis ini menurut Bungin (2009:222) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

#### **Keterangan:**

$Y$	= Variabel terikat
$X_1, X_2$	= Variabel bebas
$b_0$	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisiensi regresi

### c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis atau kesimpulan sementara pada penelitian ini, dapat dilakukan beberapa pengujian diantaranya:

#### 1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat. Uji signifikan secara simultan (bersama-sama) menggunakan uji F menurut Sugiyono (2002:190) dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F$  = Nilai F

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{Tabel}$  seperti berikut ini:

- 1)  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  = Hipotesis ditolak
- 2)  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  = Hipotesis diterima

#### 2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel-variabel bebas lainnya. Sehingga uji t tersebut digunakan. Sudjana (2003:111) menyebutkan bahwa untuk menghitung uji t tersebut, terdapat sebuah rumus yaitu:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t$

$b_i$  = Koefisien regresi

$Sb_i$  = Standar *error* koefisien regresi

Uji  $t$  dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$ , sehingga akan dapat diketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis apabila:

- 1)  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  = Hipotesis ditolak
- 2)  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  = Hipotesis diterima

#### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat ( $R^2$ ). Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . “Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen” (Neolaka, 2010:130).

$R^2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$  Mendekati 0 artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

$R^2 =$  Mendekati 1 artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya Giant di Indonesia

Giant Hypermarket adalah anak cabang dari PT. Hero Supermarket Tbk. Sebelum Giant didirikan, sebelumnya diawali dengan berdirinya Hero Mini Supermarket pada tanggal 23 Agustus 1971 oleh Muhammad Saleh Kurnia yang berada di Jalan Falatehan No. 23, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Hero Mini Supermarket pada saat itu berada dibawah badan hukum CV. Hero yang telah dirintis oleh Muhammad Saleh Kurnia sejak tahun 1954. Terhitung sejak tahun 1971 hingga 1980, Hero Mini Supermarket sudah memiliki 9 cabang Hero Supermarket di Jakarta. Sehingga dapat diasumsikan bahwa setiap tahunnya, Hero Mini Supermarket ini membuka satu cabang setiap tahunnya.

Muhammad Saleh Kurnia dalam menjalankan bisnis ritelnya, menerapkan tiga prinsip yaitu konsisten menyediakan pelayanan terbaik, produk berkualitas dan manajemen yang solid. Dengan tiga prinsip tersebut, M.S Kurnia mampu membawa Hero Mini Supermarket menjadi perusahaan yang mampu berkembang pesat. Hal itu dibuktikan pada tahun 1989 dengan melaksanakan *Initial Public Offering* (IPO), yang berarti menjual saham ke masyarakat umum dengan tujuan untuk menjadikan Hero sebagai perusahaan yang cukup besar.

Setelah dilakukannya IPO, maka tujuan sebagai perusahaan yang cukup besar tersebut terbukti. Hal ini ditandai dengan munculnya 26 supermarket baru dan

3000 penyedia barang (300 di antaranya produsen besar) pada tahun 1990. Lima tahun kemudian, pada tahun 1994, Hero supermarket telah berkembang menjadi 56 supermarket. Setelah dilakukannya IPO, Hero Group menjadi member dari ARAN (Asian Ritel Affiliation Network). Maka dari itu, Hero Group bisa melakukan aktivitas bisnis dan bekerja sama dengan ritel besar di Asia. Dengan adanya kerjasama tersebut, pada tahun 1990 Toko Apotek, Kesehatan dan Kecantikan Guardian dibuka, serta pada tahun 1991 Starmart dibuka dan Giant Hypermart dibuka pada tahun 2002. Pada tahun 2004, Dairy Farm Management Service Ltd menambahkan lebih banyak modal pada Hero Group. Sehingga secara otomatis Hero Group berganti kepemilikan dan mengikuti jaringan yang dimiliki oleh konsorsium ritel terbesar Dunia, Dairy Farm International Holdings (IDF).

Dengan dibukanya Giant pada tahun 26 Juli 2002 di Villa Mas Serpong, Tangerang, merubah strategi bisnis dari Hero Group. Dengan adanya Giant, segmen hypermarket yang sebelumnya ada pada Hero, sekarang berubah menjadi Giant Hypermarket, sedangkan Hero menjadi Hero Supermarket. Tujuan usaha Hero Supermarket dan Giant Hypermarket juga disesuaikan yaitu Hero Supermarket dibuka untuk pelanggan yang menginginkan atmosfir berbelanja yang nyaman dan pelayanan yang terbaik, sedangkan Giant Hypermarket dibuka untuk mengakomodasi entusiasme publik untuk berbelanja dengan pelayanan yang baik dengan harga hemat.

Giant dengan Mottonya “Belanja Murah Setiap Hari”, membuktikan bahwa Giant ingin dikenal sebagai *brand* yang murah, terjangkau dan dapat dipercaya dengan memberikan nilai lebih pada harga yang dibayarkan. Pada tahun 2003,

Giant mengeluarkan produk *Private Label* Giant dengan menggunakan merek Giant serta *First Choice*. Produk *Private Label* hadir untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang sensitive terhadap harga akan produk yang berkualitas. Produk-produk *Private Label* milik Giant 90% adalah produk lokal yang dihasilkan oleh pemasok yang sebagian besar adalah perusahaan berskala kecil menengah di Indonesia.

Pada tahun 2013 Giant mengalami perubahan identitas menjadi Giant Ekstra dan Giant Ekpres. Perubahan ini juga diikuti dengan perubahan konsep dan pembedaan yang jelas antara kedua format tersebut. Giant Ekstra akan menjadi pemimpin pasar dalam harga murah dengan produk lengkap untuk kebutuhan bulanan konsumen, dan Giant Ekpres akan menjadi pemimpin pasar dalam harga murah dengan pelayanan cepat untuk melayani kebutuhan mingguan konsumen.

Perbedaan Giant Ekstra dan Giant Ekpres lainnya yaitu Giant Ekstra menawarkan berbagai barang dagangan lokal seperti produk segar, dan makanan laut dalam lingkungan pasar basah. Giant Ekstra juga menyediakan produk non-makanan seperti elektronik, peralatan rumah tangga, alat-alat, furniture, dan lain-lain. Sedangkan Giant Ekpres berfokus pada penyediaan produk, daging, makanan laut, bahan makanan, produk rumah tangga segar dan barang umum. Giant Ekpres berencana untuk tumbuh lebih tinggi dengan menyediakan berbagai macam produk yang terkenal dengan harga rendah.

Pada tahun 2008, Giant Ekstra Gajayana berdiri yang berada pada Mall Olympic Garden (MOG) Malang dan per tanggal 30 September 2016, dibawah

naungan Dairy Farm International Holdings Limited, Hero Grup melalui PT. Hero Supermarket Tbk. mengoperasikan 55 Giant Ekstra, serta 148 Giant Ekspres.

## **2. Lokasi Penelitian**

Giant Ekstra Gajayana Malang yang beralamatkan di Mall Olympic Garden, Jalan Kawi No. 24, Kelurahan Kauman, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur dengan nomor telepon (0341) 363420.

## **3. Motto, Visi dan Misi**

### **a. Motto Giant**

Harga Murah Setiap Hari

### **b. Visi Perusahaan**

Menjadi pengecer terkemuka di Indonesia dari segi penjualan dan penciptaan nilai jangka panjang bagi para pemangku kepentingan.

### **c. Misi Perusahaan**

- 1.** Kami memiliki 5 merek toko (Hero Supermarket, Guardian, Starmart, Giant Ekstra dan Giant Ekspres) yang dapat memuaskan semua segmen pelanggan dan kami akan mengembangkannya secara menguntungkan di seluruh Indonesia, dengan memperkuat penawaran masing-masing merek toko.
- 2.** Kami meningkatkan dan memotivasi talenta lokal terbaik dalam Perseroan.
- 3.** Kami berusaha keras menjadi yang terbaik bagi pelanggan, lebih sederhana bagi karyawan, dan lebih murah bagi Perseroan.

4. Kami, sebagai pelopor ritel di Indonesia akan melanjutkan bekerja sama untuk tumbuh seiring dengan perkembangan negara kami, memajukan Perseroan kami dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

#### 4. Makna Logo Perusahaan



Gambar 4.1 : Logo Giant  
Sumber : Giant Ekstra Gajayana Malang, 2018

##### a. Tulisan Giant Tegak Bersambung

Giant dalam bahasa Inggris memiliki arti kata yang berarti raksasa atau dapat berarti juga besar sekali. Sesuai dengan tujuan perusahaan, giant yang berarti raksasa yakni dapat menguasai pasar ritel hypermarket. Huruf tegak sambung memiliki arti fleksibel dan merangkul.

##### b. Warna Hijau, Kuning dan Merah

Warna hijau diasosiasikan dengan warna bumi, warna kuning menggambarkan kehangatan dan juga sebagai pencerahan bagi kehidupan. Warna merah mencerminkan energi yang ada didalam perusahaan ini. Sehingga jika ditarik kesimpulan secara umum dapat diartikan sebagai perusahaan yang dapat

merangkul dan memberikan kehangatan serta solusi segala kelas lapisan masyarakat.

Secara keseluruhan makna dari logo giant yaitu perusahaan besar yang merangkul dan memberi kehangatan bahkan hingga “*down to earth*” baik kalangan atas, menengah maupun bawah juga dirangkul. Hal ini dibuktikan dengan adanya giant ekstra yang menysar pelanggan dengan kebutuhan besar dan saat ini giant ekstra sudah memiliki sebanyak 55 gerai. Sedangkan giant ekpres yang menysar pelanggan kalangan menengah kebawah dengan pelayanan cepat dan efisien saat ini sudah memiliki 148 gerai.

#### **5. Struktur Organisasi**

Pada umumnya di setiap organisasi baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar pasti memiliki struktur organisasi. Fungsi dari adanya struktur organisasi tersebut untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Struktur organisasi dibuat berdasarkan kebutuhan yang ada di perusahaan. Semakin besar dan kompleks organisasinya, maka semakin besar dan kompleks juga struktur organisasinya, dan berlaku pula sebaliknya. Struktur organisasi Giant Ekstra Gajayana Malang dapat dilihat pada gambar 4.2.



1. **Store General Manager** : Bertugas untuk memimpin seluruh kegiatan operasi supermarket.
2. **DM Grocery, GMS, Food & Froozen** : Bertugas bertanggung jawab atas kegiatan pemajangan, pemberian harga, dan ketersediaan jenis barang dagangan masing-masing.
3. **DH Grocery Food, Grocery Nonfood, Pool Order, Textile, Home Furniture, Toys, Household, DIY, Elektronik, Fruit & Vegetable, Perishable, RTE, Bakery, Meat & Seafood** : Bertugas mengawasi kegiatan pemajangan, proses pemberian harga jual, ketersediaan jenis barang masing-masing.
4. **SPV Grocery Food, Nonfood, Textile, Home Furniture, Toys, Household, Elektronik, Fruit & Vegetable, Meat & Seafood**: Bertugas memajang, memeriksa yang telah kosong/berkurang kemudian mengisi kembali sesuai dengan jenis barang masing-masing.
5. **DH Marketing** : Bertugas bertanggung jawab terhadap marketing produk Giant meliputi banner, brosur, katalog barang dari pusat, dan bersinergi dengan IT berdasarkan *update* web resmi Giant.
6. **DH LP & ME** : Bertugas bertanggung jawab terhadap keamanan kegiatan operasional perusahaan.
7. **SPV LP & ME** : Bertugas mengamankan dan mengkondisikan kegiatan operasional perusahaan.
8. **DH HRD & IT** : Bertanggung jawab terhadap absen, jadwal kerja dan cuti karyawan, memberi laporan absensi kepada Hero pusat, bekerja sama dengan

supervisor memberi penilaian kerja, promosi, mutasi dan rotasi; perhitungan lembur.

9. **Staff IT** : Bertugas memposting terhdap absen, jadwal kerja dan cuti karyawan, member laporan kepada Hero pusat.
10. **DH Receiving** : Bertugas bertanggung jawab mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi kegiatan penerimaan dan penyimpanan barang.
11. **SPV Accounting** : Bertanggung jawab untuk menyiapkan uang kecil untuk kasir, mencetak dan mengecek laporan keuangan, penjualan omset per departemen dan counter, memposting hasil penjualan, membuat laporan petty cash, kupon; mengecek isi brankas dan kupon/voucher barang.
12. **SPV Receiving** : Bertugas mengawasi kegiatan penerimaan dan penyimpanan barang.
13. **DH Check Out Control** : Bertugas bertanggung jawab terhadap barang dari gudang penyimpanan menuju etalase penjualan.
14. **SPV Front Line** : Bertugas untuk memberikan informasi se jelas-jelasnya kepada pelanggan.
15. **Kasir** : Bertugas menjalankan proses penjualan dan pembayaran

## **B. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Giant Ekstra Gajayana Malang, terdapat 50 responden yang didapati dari penyebaran kuesioner yang telah disebar. Dari penyebaran tersebut dapat diketahui beberapa gambaran

mengenai komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang, dapat diketahui persebaran identitas karyawan menurut jenis kelaminnya seperti pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	19	38%
2	Perempuan	31	62%
	Jumlah	50	100,00%

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan presentase 26%. Sedangkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan presentase 74%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap Giant Ekstra Malang mayoritas didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan perbandingan yang sangat signifikan. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang lebih pantas dikerjakan oleh perempuan.

### 2. Usia Responden

*Range (R)*

$$\begin{aligned} R &= X_{\text{Max}} - X_{\text{Min}} \\ &= 46 - 21 \\ &= 25 \end{aligned}$$

*Interval (I)*

$$\begin{aligned} I &= R/K \\ &= 25/7 \\ &= 3,57 \\ &= 4 \end{aligned}$$

*Kelas (K)*

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 7 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan *Range* (R), Kelas dan Interval terhadap data mengenai responden berdasarkan usia, maka di dapati hasil rentang usia karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21 – 24	6	12%
2	25 – 28	16	32%
3	29 – 32	17	34%
4	33 – 36	8	16%
5	37 – 40	2	4%
6	> 41	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan responden yang berusia antara 21-24 tahun memiliki presentase sebesar 12% dengan jumlah karyawan sebanyak 6 orang. Selanjutnya usia antara 25-28 tahun memiliki presentase sebesar 32% dengan jumlah karyawan sebanyak 16 orang. Untuk usia 29-32 tahun terdapat 17 orang dengan presentase sebesar 34%. Sedangkan usia 33-36 tahun terdapat 8 orang dengan presentase sebesar 16%. Karyawan yang berusia 37-40 tahun memiliki presentase sebesar 4% dengan jumlah sebesar 2 orang. Dan untuk usia diatas 41 tahun terdapat 1 orang dengan presentase sebesar 2%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Giant Ekstra Gajayana Malang didominasi oleh karyawan muda dengan rata-rata umur dibawah 30 tahun sebesar 78%. Dengan dominasi karyawan muda pada Giant Ekstra Gajayana Malang diharapkan dapat memnerikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

### 3. Pendidikan

Pada tabel 4.3 berikut ini akan menjelaskan mengenai gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh para karyawan tetap Giant Gajayana Malang.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	0	0,00%
2	SMP	0	0,00%
3	SMA/Sederajat	46	92%
4	Diploma	3	6%
5	S1	1	2%
6	S2	0	0,00%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir dijenjang SMA/Sederajat yang berjumlah 46 orang dengan presentase sebesar 92%. Untuk SD, SMP dan S2 (Pascasarjana) berjumlah 0 orang dengan presentase 0,00%. Untuk responden yang berpendidikan diploma berjumlah 3 orang dengan presentase 6%. Sedangkan pegawai dengan pendidikan S1 berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 2%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang mayoritas pendidikan terakhir karyawannya adalah tamatan SMA/Sederajat sebanyak 46 orang (92%).

#### 4. Masa Kerja

Untuk mengetahui data mengenai masa kerja responden berdasarkan hasil kuesioner, maka harus ditentukan terlebih dahulu kelas dan interval kelas seperti dibawah ini:

$$\begin{array}{ll}
 \text{Range (R)} & \text{Interval} \\
 R = X_{\text{Max}} - X_{\text{Min}} & I = R/K \\
 = 20 - 2 & = 18/7 \\
 = 18 & = 2,6 = 3
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l}
 \text{Kelas (K)} \\
 K = 1 + 3,3 \log n \\
 = 1 + 3,3 \log 50 \\
 = 7
 \end{array}$$

Berdasarkan perhitungan *Range* (R), Kelas dan Interval terhadap data mengenai responden berdasarkan masa kerja, maka di dapati hasil masa kerja karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	2 – 4	7	14%
2	5 – 7	16	32%
3	8 – 10	21	42%
4	11 – 13	1	2%
5	14 – 16	3	6%
6	17 – 19	1	2%
7	> 20	1	2%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang memiliki masa kerja yang beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai yang bekerja 2-4 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, responden dengan masa kerja 5-7 tahun berjumlah 16 orang dengan

presentase sebesar 32%, responden dengan masa kerja 8-10 tahun sebesar 21 orang dengan presentase 42%, responden dengan masa kerja 11-13 tahun dengan presentase 2%, responden dengan masa kerja 14-16 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 6%, responden dengan masa kerja 17-19 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2% dan untuk responden dengan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 2%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang memiliki masa kerja 8-10 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 42%.

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi, nilai mean, serta distribusi-distribusi item dalam penelitian ini. Berdasarkan jumlah responden sebesar 50 orang yang diperoleh dari karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang, untuk mengetahui mayoritas jawaban dari seluruh responden pada masing-masing *item* pernyataan, dapat menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2000:64) :

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

c = Perkiraan besarnya

k = Banyaknya kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka diperoleh hasil nilai interval kelas pada skala Likert dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Interpretasi Mean Jawaban Responden**

No	Interval Mean	Pernyataan
1	1 – 1,8	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
2	1,81 – 2,6	Jarang/tidak setuju/rendah
3	2,61 – 3,4	Cukup/ragu-ragu
4	3,41 – 4,2	Baik/setuju/sering/tinggi
5	4,21 – 5	Sangat baik/sangat setuju/sangat sering/sangat tinggi

Sumber : Supranto (2000:64)

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki delapan *item* dan diajukan kepada responden dalam bentuk pernyataan. Hasil tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1.1	11	22	32	64	5	10	2	4	0	0	4,04
2	X1.1.2	9	18	36	72	5	10	0	0	0	0	4,08
3	X1.1.3	8	16	39	78	3	6	0	0	0	0	4,10
4	X1.2.1	10	20	30	60	10	20	0	0	0	0	4,00
5	X1.2.2	12	24	31	62	4	8	2	4	1	2	4,02
6	X1.2.3	9	18	29	58	12	24	0	0	0	0	3,94
7	X1.2.4	12	24	31	62	7	14	0	0	0	0	4,10
8	X1.2.5	15	30	29	58	6	12	0	0	0	0	4,18
<i>Grand Mean</i>												4,06

Sumber : Data diolah 2018

**Keterangan :**

- X1.1.1 : Tempat kerja yang mempermudah berkomunikasi antar karyawan
- X1.1.2 : Peralatan yang mempermudah pekerjaan
- X1.1.3 : Sarana dan prasarana ditempat kerja
- X1.2.1 : struktur tugas yang jelas
- X1.2.2 : Desain pekerjaan
- X1.2.3 : Pola kepemimpinan atasan
- X1.2.4 : Pola kerjasama antar karyawan
- X1.2.5 : Budaya organisasi perusahaan

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.1.1 mengenai tempat kerja yang mempermudah karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan lainnya terdapat sebanyak 11 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 22%, jawaban setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 64%, jawaban netral sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan tidak ada karyawan yang memberi jawaban sangat tidak setuju pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.1.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,04. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.1.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.1.2 mengenai peralatan yang mempermudah pekerjaan karyawan terdapat sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 18%, jawaban setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 72%, jawaban netral sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.1.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.1.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.1.3 mengenai sarana dan prasarana di tempat kerja terdapat sebanyak 8 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan

presentase sebesar 16%, jawaban setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 78%, jawaban netral sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.1.3 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.1.3 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.2.1 mengenai struktur tugas yang jelas terdapat sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 20%, jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 60%, jawaban netral sebanyak 20 orang dengan presentase 40%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.2.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,02. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.2.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.2.2 mengenai desai pekerjaan terdapat sebanyak 12 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 24%, jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 62%, jawaban netral sebanyak 4 orang dengan presentase 8%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4% dan sangat tidak setuju banyak 1 orang dengan presentase sebesar 2%. Pada *item* X1.2.2 didapati hasil *mean* jawaban

responden sebesar 4,02. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.2.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.2.3 mengenai pola kepemimpinan atasan terdapat sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 18%, jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 62%, jawaban netral sebanyak 12 orang dengan presentase 24%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.2.3 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,94. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.2.3 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.2.4 mengenai pola kerjasama antar karyawan terdapat sebanyak 12 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 24%, jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 62%, jawaban netral sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.2.4 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.2.4 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel lingkungan kerja dengan *item* X1.2.5 mengenai budaya organisasi perusahaan terdapat sebanyak 15 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan

presentase sebesar 30%, jawaban setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 58%, jawaban netral sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X1.2.5 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,18. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X1.2.5 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat disimpulkan mengenai rata-rata jawaban secara keseluruhan (*grand mean*) terhadap variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 4,06 dan termasuk dalam kategori baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki delapan *item* dan diajukan kepada responden dalam bentuk pernyataan. Hasil tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1.1	16	32	27	54	5	10	2	4	0	0	4,08
2	X2.1.2	14	28	31	62	5	10	0	0	0	0	4,18
3	X2.2.1	9	18	31	62	9	18	1	2	0	0	3,96
4	X2.2.2	16	32	30	60	3	6	1	2	0	0	4,16
5	X2.3.1	10	20	26	52	14	28	0	0	0	0	3,92
6	X2.3.2	6	12	25	50	16	32	2	4	1	2	3,66
<i>Grand Mean</i>												4,00

Sumber : Data diolah 2018

**Keterangan :**

X2.1.2 : Pemberian gaji

X2.1.2 : Keamanan kerja

X2.2.1 : Hubungan karyawan dengan atasan

X2.2.2 : Hubungan sesama rekan kerja

X2.3.1 : Peluang untuk mengembangkan karir

X2.3.2 : Peluang untuk mengembangkan potensi diri

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel motivasi kerja dengan *item* X2.1.1 mengenai pemberian gaji terdapat sebanyak 16 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 32%, jawaban setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 54%, jawaban netral sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4% dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X2.1.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X2.1.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel motivasi kerja dengan *item* X2.1.2 mengenai keamanan kerja terdapat sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 28%, jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 62%, jawaban netral sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X2.1.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,18. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X2.1.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel motivasi kerja dengan *item* X2.2.1 mengenai hubungan karyawan dengan atasan terdapat sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 18%, jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 62%, jawaban netral sebanyak 9 orang dengan presentase 18%, untuk jawaban

tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2% dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X2.2.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X2.2.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel motivasi kerja dengan *item* X2.2.2 mengenai hubungan sesama rekan kerja terdapat sebanyak 16 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 32%, jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 60%, jawaban netral sebanyak 3 orang dengan presentase 6%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2% dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X2.2.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,16. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X2.2.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel motivasi kerja dengan *item* X2.3.1 mengenai peluang untuk mengembangkan diri terdapat sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 20%, jawaban setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 52%, jawaban netral sebanyak 14 orang dengan presentase 28%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* X2.3.1 didapati hasil *mean* jawaban

responden sebesar 3,92. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X2.3.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel motivasi kerja dengan *item* X2.3.2 mengenai peluang untuk mengembangkan potensi diri terdapat sebanyak 6 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 12%, jawaban setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 50%, jawaban netral sebanyak 16 orang dengan presentase 32%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2%. Pada *item* X2.3.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,66. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* X2.3.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat disimpulkan mengenai rata-rata jawaban secara keseluruhan (*grand mean*) terhadap variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,00 dan termasuk dalam kategori baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.1.1 mengenai kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan terdapat sebanyak 12 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 24%, jawaban setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 66%, jawaban netral sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.1.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar

4,14. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.1.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Variabel prestasi kerja karyawan (Y) memiliki delapan *item* dan diajukan kepada responden dalam bentuk pernyataan. Hasil tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y.1.1	12	24	33	66	5	10	0	0	0	0	4,14
2	Y.1.2	13	26	27	54	10	20	0	0	0	0	4,06
3	Y.2.1	13	26	30	60	7	14	0	0	0	0	4,12
4	Y.2.2	12	24	32	64	6	12	0	0	0	0	4,12
5	Y.3.1	10	20	31	62	9	18	0	0	0	0	4,02
6	Y.3.2	6	12	33	66	11	22	0	0	0	0	3,90
7	Y.4.1	4	8	34	68	11	22	1	2	0	0	3,82
8	Y.4.2	6	12	25	50	17	34	2	4	0	0	3,70
9	Y.5.1	7	14	30	60	12	24	1	2	0	0	3,86
10	Y.5.2	17	34	27	54	6	12	0	0	0	0	4,22
11	Y.6.1	18	36	26	52	6	12	0	0	0	0	4,24
12	Y.6.2	24	48	21	42	5	10	0	0	0	0	4,38
<i>Grand Mean</i>												4,05

Sumber : Data diolah 2018

**Keterangan :**

- Y.1.1 : Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan
- Y.1.2 : Perbandingan hasil kerja dengan sesama karyawan
- Y.2.1 : Paham dengan tugas yang dilakukan
- Y.2.2 : Paham dengan tugas yang diberikan atasan
- Y.3.1 : Inisiatif menemukan permasalahan
- Y.3.2 : Inisiatif menyelesaikan permasalahan
- Y.4.1 : Tingkat kemampuan menerima instruksi
- Y.4.2 : Tingkat kecepatan menerima instruksi
- Y.5.1 : Tingkat semangat dalam bekerja
- Y.5.2 : Sikap positif melaksanakan pekerjaan
- Y.6.1 : Tingkat ketepatan waktu bekerja
- Y.6.2 : Tingkat kehadiran bekerja

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.1.2 mengenai perbandingan hasil kerja dengan sesama karyawan terdapat sebanyak 13 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 26%, jawaban setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 54%, jawaban netral sebanyak 10 orang dengan presentase 20%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.1.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,06. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.1.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.2.1 mengenai paham dengan tugas yang dilakukan terdapat sebanyak 13 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 26%, jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 60%, jawaban netral sebanyak 7 orang dengan presentase 14%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.2.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,12. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.2.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.2.2 mengenai paham dengan tugas yang diberikan atasan terdapat sebanyak 12 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 24%, jawaban setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 64%, jawaban netral sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, untuk

jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.2.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,12. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.2.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.3.1 mengenai inisiatif menemukan permasalahan terdapat sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 20%, jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 62%, jawaban netral sebanyak 9 orang dengan presentase 18%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.3.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,02. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.3.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.3.2 mengenai inisiatif menyelesaikan permasalahan terdapat sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 20%, jawaban setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 66%, jawaban netral sebanyak 11 orang dengan presentase 22%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.3.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.3.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.4.1 mengenai tingkat kemampuan menerima instruksi terdapat sebanyak 4 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 8%, jawaban setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 68%, jawaban netral sebanyak 11 orang dengan presentase 22%, untuk jawaban tidak setuju terdapat sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2% dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.4.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,82. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.4.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.4.2 mengenai tingkat kecepatan menerima instruksi terdapat sebanyak 6 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 12%, jawaban setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 50%, jawaban netral sebanyak 17 orang dengan presentase 34%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4% dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.4.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.4.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.5.1 mengenai tingkat semangat dalam bekerja terdapat sebanyak 7 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan

presentase sebesar 14%, jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 60%, jawaban netral sebanyak 12 orang dengan presentase 24%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2% dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.5.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 3,86. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.5.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.5.2 mengenai sikap positif melaksanakan pekerjaan terdapat sebanyak 17 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 34%, jawaban setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 54%, jawaban netral sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.5.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,22. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.5.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.6.1 mengenai tingkat ketepatan waktu bekerja terdapat sebanyak 18 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 36%, jawaban setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 54%, jawaban netral sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.6.1 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,24. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.6.1 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil jawaban dari delapan pernyataan variabel prestasi kerja dengan *item* Y.6.2 mengenai tingkat kehadiran bekerja terdapat sebanyak 24 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48%, jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 42%, jawaban netral sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih pada *item* pernyataan ini. Pada *item* Y.6.2 didapati hasil *mean* jawaban responden sebesar 4,38. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *item* Y.6.2 tergolong dalam kategori baik berdasarkan tabel interpretasi *mean* jawaban responden.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat disimpulkan mengenai rata-rata jawaban secara keseluruhan (*grand mean*) terhadap variabel prestasi kerja yaitu sebesar 4,05 dan termasuk dalam kategori baik.

## **2. Analisis Inferesial**

### **a. Uji Asumsi Klasik**

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### **1. Normalitas**

Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan hasil seperti pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99002286
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.063
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah 2018

Normalitas data merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan perhitungan regresi linier berganda. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual apakah normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

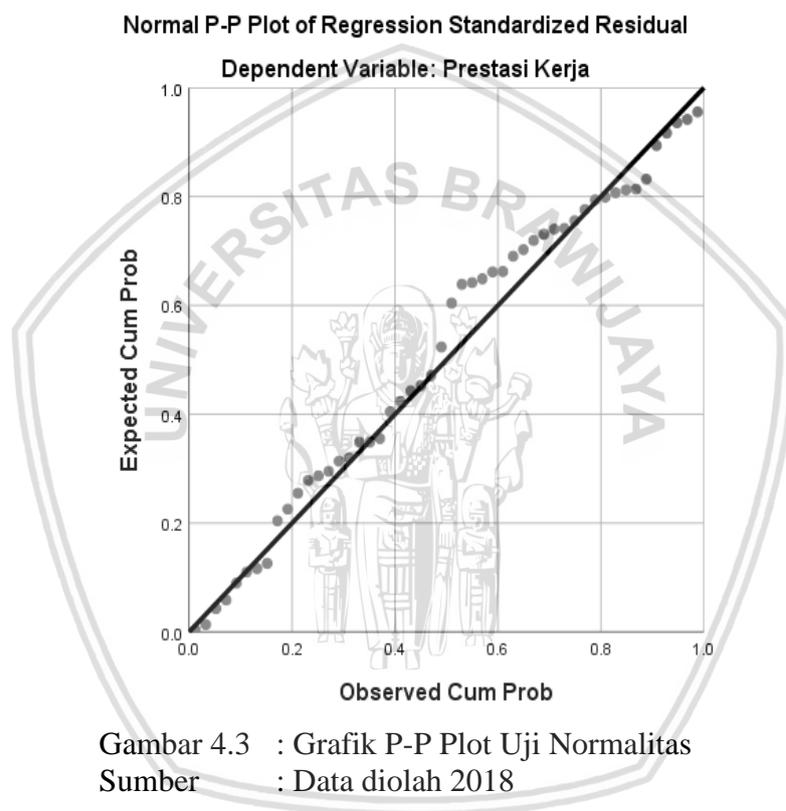
$H_0$  = Data terdistribusi normal

$H_a$  = Data tidak terdistribusi normal

Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05 maka  $H_0$  diterima, yang artinya data terdistribusi normal.

Dari hasil tabel 4.9 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diketahui nilai signifikansi (sig. sebesar 0,063 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residualnya berdistribusi normal atau ketentuan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk mengetahui uji normalitas lainnya, bisa juga menggunakan grafik P-P Plot (*Probability Plot*). Uji normalitas menggunakan P-P Plot sama halnya dengan uji asumsi *Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu untuk menguji model regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian grafik P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.3.



Dari hasil uji grafik P-P Plot pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa plot dari residual tersebut menyebar disekitar garis dan mengikuti arah diagonal garis tersebut. Hal tersebut memiliki arti bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan jika plot dari residual menyebar disekitar garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal. Apabila plot dari residual menyebar tidak sesuai dengan garis diagonal maka data tersebut tidak normal.

## 2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan bantuan *software SPSS for windows 25.0* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.863	1.159
Motivasi Kerja	.863	1.159

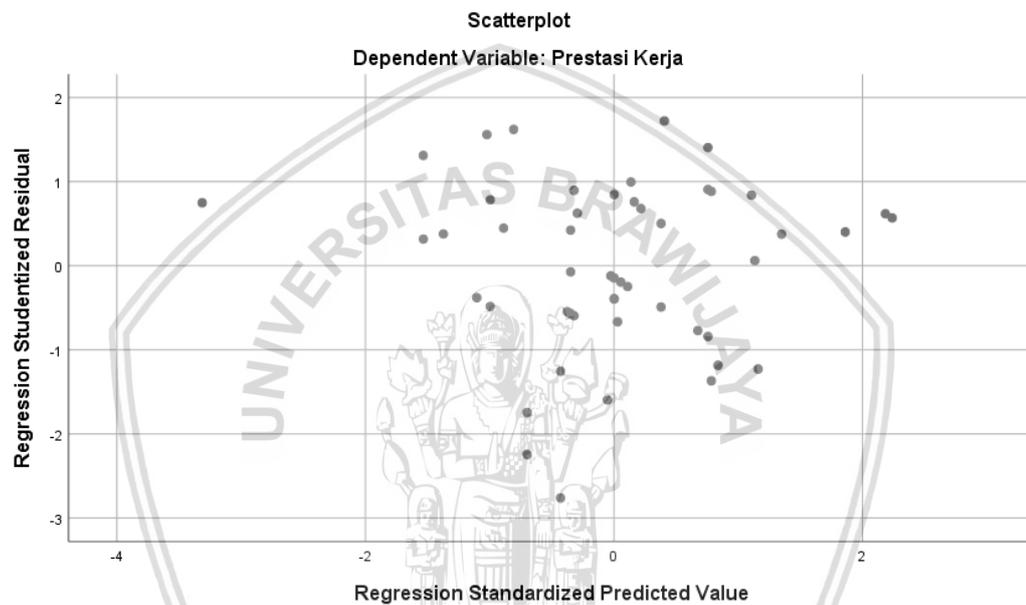
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah 2018

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas. Pada tabel 4.10 terdapat nilai *tolerance* sebesar 0.863 dan nilai VIF sebesar 1.159 pada variabel lingkungan kerja (X1) serta nilai *tolerance* sebesar 0.863 dan nilai VIF sebesar 1.159 pada variabel prestasi kerja (X2). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja tidak terdapat korelasi antar keduanya atau tidak terdapat multikolinearitas.

### 3. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian gejala heterokedastisitas menggunakan *Scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada menyebar di atas dan dibawah. Selain itu titik-titik tersebut tidak membentuk sebuah pola dan juga tidak berkelompok pada satu titik saja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaastisitas pada model regresi ini. Sehingga pada penelitian ini tidak terjadi kesamaan varian yang sama.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas, dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan *software SPSS for windows* 25.0. hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas		<i>Unstandarized Coefficients</i>	t-hitung	Sig.
			B		
Kinerja (Y)		(Constant)	14,395	2.134	0,038
	( $X_1$ )	Lingkungan Kerja	0,100	0,502	0,618
	( $X_2$ )	Prestasi Kerja	1,292	5,679	0,000
N	= 50				
R	= 0,679				
R Square	= 0,461				
Adjusted R Square	= 0,438				
F <sub>hitung</sub>	= 20,066				
F <sub>tabel</sub>	= 3,19				
Sig.	= 0,000				

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.11 maka diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,395 + 0,100X_1 + 1,292X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 14,395. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai nol (0) dan tidak

memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, maka besarnya nilai prestasi kerja (Y) adalah 14,395.

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,100 yang memiliki nilai positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,100 memiliki makna bahwa setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja akan diikuti peningkatan variabel prestasi kerja karyawan sebesar nilai tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,292 yang memiliki nilai positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,292 memiliki makna bahwa setiap peningkatan nilai variabel motivasi kerja akan diikuti peningkatan variabel prestasi kerja karyawan sebesar nilai tersebut.

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam hal ini lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja (Y) dengan menggunakan uji F. diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig.)  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Kemudian untuk nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,066 dan menemukan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan cara :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k ; n - k) \\
 &= (2 ; 50 - 2) \\
 &= (2 ; 48) = 3,19
 \end{aligned}$$

**Keterangan :**

k = Jumlah variabel X

n = Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,19.

Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $F_{\text{tabel}}$  yaitu  $20,066 > 3,19$  dan nilai Signifikansi (Sig.)  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja (Y), sehingga hipotesis mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

## 2. Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja (Y). sebelum menyimpulkan diterima atau ditolaknya hipotesis, terlebih dahulu harus ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  yang akan digunakan pada penelitian ini. Untuk mengetahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  yang digunakan pada penelitian ini dengan signifikansi sebesar 0,05 (5%), maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 50-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 47) = 2,012
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.11 dan hasil perhitungan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,012, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,502 < 2,012$  dan hasil perbandingan  $\text{Sig } t > \alpha$  ( $0,618 > 0,05$ ) dengan kata lain variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, tidak didukung pada penelitian ini.
- b. Hasil uji t variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $5,679 > 2,012$  dan hasil perbandingan  $\text{Sig. } t < \alpha$  ( $0,00 < 0,05$ ), dengan kata lain variabel prestasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis mengenai adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, didukung pada penelitian ini.

**d. Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )**

Koefisien diterminasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). semakin tinggi nilai koefisien diterminasi atau sampai dengan 100% atau menapai angka 1, maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.11 didapati hasil koefisien diterminasi (*R Square*) sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ )

berpengaruh sebesar 46,1% terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan sisanya yakni sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kemudian koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) pada tabel 4.11 menunjukkan angka sebesar 0,679. Untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel, dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 - 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2002:183

Jika merujuk pada tabel 4.12, nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 berada pada rentang nilai 0,600 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang positif. Sehingga jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan juga.

## D. Pembahasan

### 1. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

#### a. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini, dapat diketahui rata-rata keseluruhan jawaban *item* lingkungan kerja dapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,06. Pada penelitian ini dapat kita ketahui bersama bahwa lingkungan kerja pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik berada dalam kondisi yang baik jika berdasarkan nilai dari *grand mean*. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dari indikator ruang kerja yang mudah untuk berkomunikasi dengan karyawan lainnya, peralatan ditempat kerja yang membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas, tugas yang terstruktur, desain pekerjaan, hubungan karyawan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan dan budaya organisasi perusahaan yang ada pada Giant Ekstra Gajayan Malang sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan *output coefficients* dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,100 bernilai positif (+). Nilai 0,100 sama halnya dengan 10%, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif sebesar 10% terhadap variabel prestasi kerja (Y). Pengaruh positif tersebut diartikan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka akan meningkat pula

prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 10% tersebut. Akan tetapi berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  yakni  $0,502 < 2,012$  dan didapati pula nilai Signifikansi (Sig.) lebih besar dari pada nilai  $\alpha$  yakni  $0,618 > 0,05$ . Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Dengan tidak berpengaruhnya variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka hasil Hipotesis I yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dinyatakan ditolak/tidak didukung. Penyebab ditolaknya hipotesis tersebut yang pertama dapat disebabkan karena pengambilan sampel pada penelitian ini yang relatif kecil, yaitu hanya sebesar 50 responden. Dan penyebab yang kedua, dapat disebabkan karena karakteristik dari responden yang sebagian usianya berkisar pada 29-32 tahun dengan jumlah 17 orang, dan diatas umur 32 tahun sebanyak 11 orang dapat mempengaruhi hasil yang tidak didukung tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan usia tersebut dapat mempengaruhi tidak didukungnya lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dikarenakan mereka beranggapan bahwa yang terpenting adalah kebutuhan akan rasa aman akan pekerjaan. Seperti Teori Kebutuhan Maslow dalam Nimran dan Amirullah (2011:120) yang menyebutkan bahwa manusia membutuhkan kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan akan pekerjaan dan materi. Hal tersebut didukung penelitian

yang dilakukan oleh Departemen Psikologi Universitas Valencia, Spanyol yang dilansir oleh *HealthDay News*, dan dikutip oleh Tempo.co, 1 Maret 2012 yang menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan dari 321 orang beragam pekerjaan rata-rata umur 32 tahun memiliki perasaan takut akan kehilangan pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, tidak didukungnya lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, disebabkan karena karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja lebih mengutamakan motivasi akan kebutuhan rasa aman yaitu takut kehilangan pekerjaannya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini, dapat diketahui rata-rata keseluruhan jawaban *item* motivasi kerja dapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,00. Pada penelitian ini dapat kita ketahui bersama bahwa motivasi kerja pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang berada dalam kondisi yang baik jika berdasarkan nilai dari *grand mean*. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka, keamanan ditempat kerja yang membuat para karyawan nyaman dalam bekerja, hubungan dengan atasan dan juga sesama rekan kerja yang terjalin dengan baik, peluang untuk mengembangkan karir dan potensi diri para karyawan berarti sudah terpenuhi.

Berdasarkan *output coefficients* dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 1,292 yang bernilai positif (+). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ )

berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y). Pengaruh positif tersebut diartikan bahwa semakin meningkat motivasi kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yakni  $5,679 < 2,012$  dan didapati pula nilai Signifikansi (Sig.) lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yakni  $0,00 < 0,05$ . Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Menurut Mangkunegara (2009:94) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitaningrum (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga jika merujuk pada pengertian motivasi menurut ahli dan penelitian terdahulu maka hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi pegawai tetap Giant Ekstra Gajayana Malang untuk bekerja, maka akan semakin tinggi pula prestasinya.

## **2. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

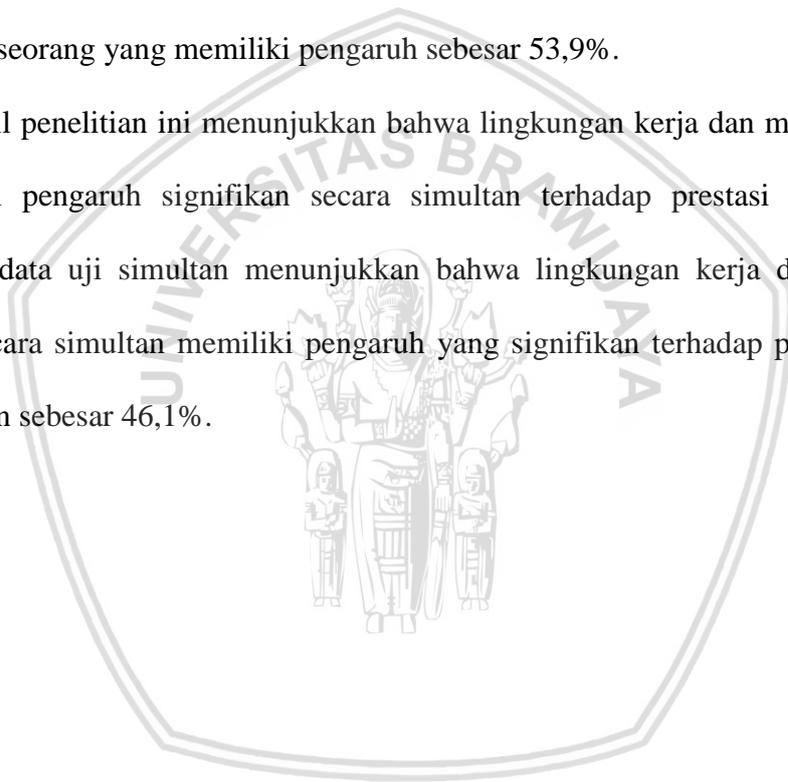
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini, dapat diketahui rata-rata keseluruhan jawaban *item* prestasi kerja karyawan dapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,05. Pada penelitian ini dapat kita ketahui

bersama bahwa prestasi kerja pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang berada dalam kondisi yang baik jika berdasarkan nilai dari *grand mean*. Hal ini terlihat dari hasil kerja yang sudah memenuhi standar perusahaan, mampu bekerja lebih baik dari rekan sesama karyawan, pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan, padam dan menguasai tugas yang diberikan oleh atasan, memiliki cara untuk menemukan dan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, mampu menerima instruksi dari atasan dengan baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, lebih cepat dalam melaksanakan instruksi dari atasan, bersemangat jika diberi tugas oleh atasan, serius untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas serta tingkat ketepatan waktu dan keharian sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $F$  lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yakni  $0,00 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yakni  $20,066 > 3,19$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai  $R Square$  sebesar 0,461 atau sebesar 46,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 46,1% dan sisanya yaitu sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Menurut Stress dalam Sutrisno (2009:151) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan dan minat seseorang, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang dan tingkat motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang memungkinkan mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain lingkungan kerja dan prestasi kerja adalah kemampuan dan minat seseorang serta kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang yang memiliki pengaruh sebesar 53,9%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 46,1%.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yaitu :

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) dengan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,502 < 2,012$ ) dan nilai Signifikansi (Sig.)  $>$  nilai  $\alpha$  ( $0,618 > 0,05$ ).
2. Secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) dengan hasil hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,679 > 2,012$ ) dan nilai Signifikansi (Sig.)  $<$  nilai  $\alpha$  ( $0,00 < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka didapati Hipotesis I yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dinyatakan ditolak/tidak didukung. Penyebab ditolaknya hipotesis tersebut yang pertama dapat disebabkan karena

pengambilan sampel pada penelitian ini yang relatif kecil, yaitu sebesar 50 responden. Dan penyebab yang kedua, dapat disebabkan karena karakteristik dari responden yang sebagian usianya berkisar pada 29-32 tahun dengan jumlah 17 orang, dan diatas umur 32 tahun sebanyak 11 orang dapat mempengaruhi hasil yang tidak didukung tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan usia tersebut dapat mempengaruhi tidak didukungnya lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dikarenakan mereka beranggapan bahwa yang terpenting adalah kebutuhan akan rasa aman akan pekerjaan. Seperti Teori Kebutuhan Maslow dalam Nimran dan Amirullah (2011:120) yang menyebutkan bahwa manusia membutuhkan kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, ras takut kehilangan akan pekerjaan dan materi. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Departemen Psikologi Universitas Valencia, Spanyol yang dilansir oleh *HealthDay News*, dan dikutip oleh Tempo.co, 1 Maret 2012 yang menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan dari 321 orang beragam pekerjaan rata-rata umur 32 tahun memiliki perasaan takut akan kehilangan pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, tidak didukungnya lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, disebabkan karena karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja lebih mengutamakan motivasi akan kebutuhan rasa aman yaitu takut kehilangan pekerjaannya.

3. Berdasarkan Hipotesis II, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan diterima berdasarkan hasil uji hipotesis. Begitu juga dengan Hipotesis III ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dinyatakan diterima berdasarkan hasil uji hipotesis.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.)  $F$  yaitu  $0,00 < \text{nilai } \alpha \text{ yaitu } 0,05$  dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  yakni  $20,066 > F_{\text{tabel}} 3,19$ . Untuk nilai *R Square* sebesar 0,461 membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 46,1% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan untuk sisanya yaitu 53,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **B. Keterbatasan Studi**

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini bukan tanpa keterbatasan, keterbatasan yang terkait pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemungkinan besar ada faktor-faktor lain yang belum ditemukan dalam penelitian ini untuk membentuk konsep lingkungan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja.

2. Kemungkinan besar penentuan sampel dalam penelitian ini kurang maksimal agar mendapatkan hasil yang diharapkan.
3. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini tidak sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan, sehingga tidak mendapatkan hasil yang maksimal.

### **C. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun beberapa saran yang diberikan oleh peneliti kepada para peneliti lainnya yang ingin menggunakan konsep yang sama adalah sebagai berikut :

1. Penggunaan responden yang maksimal dari total populasi agar menghasilkan analisis data yang sesuai dengan yang diharapkan serta mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Jika ingin menguji mengenai lingkungan kerja dengan variabel yang sama dan pada perusahaan yang sama, diharapkan menggunakan item penelitian yang berbeda.
3. Dapat menambahkan variabel-variabel bebas maupun terikat, atau meneliti variabel yang berbeda, sehingga mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. (Edisi ke-7. Jilid 1). Terjemahan Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriarto, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriarto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Muhammad, Farouk. 2014. *Keamanan nasional*, diakses pada tanggal 14 Desember 2017 dari <https://polmas.wordpress.com/2014/10/10/keamanan-nasional/>.

- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi (Pendekatan Riset)*. Malang: Sinar Akademika Malang
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Penilaian Mesin dan peralatan (Valuation Of Machinery and Equipment)*, diakses pada tanggal 24 Desember 2017 dari [www.penilaiindonesia.com/tentang-kami/26-penilaian-properti/65-penilaian-mesin-dan-peralatan](http://www.penilaiindonesia.com/tentang-kami/26-penilaian-properti/65-penilaian-mesin-dan-peralatan)
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rangkuti, Freddy. 2007. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi 2*. (Edisi 12. Cetakan ke-2). Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Peneliti*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Bayumedia.

Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Supranto. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga

Supriyanto, A.S dan M. Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Tempo.co. 2012. *Takut Kehilangan Pekerjaan Bikin Tidak Bahagia*, diakses pada tanggal 25 Juli 2018 dari <https://gaya.tempo.co/read/387458/takut-kehilangan-pekerjaan-bikin-tidak-bahagia>

Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

