



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I PERPUSTAKAAN

Jl. Salemba Raya No. 7 – 9A, Jakarta Pusat, Tlp. (021) 3149205
Email Perpustakaan : perpustakaanstieyai@gmail.com

SURAT KETERANGAN

LAPORAN PENELITIAN DOSEN (PERPUSTAKAAN-REPOSITORY)

No.: 09/Perpus-STIE Y.A.I/Lap.Dos-Pub/II/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Perpustakaan STIE Y.A.I menerangkan bahwa pada tanggal 28 Februari 2022 telah menerima Laporan Hasil Penelitian Dosen Tetap STIE Y.A.I yang berjudul “ANALISIS FAKTOR DOMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA JAYA SETIA DI DKI JAKARTA” dengan peneliti :

Ketua : Noviherni, S.E., M.M (NIDN 0315116302)

Anggota : Gabriel Watu (NIM 2016021043)

Laporan penelitian tersebut telah dipublikasikan di *Repository* STIE Y.A.I (<http://repository.stie-yai.ac.id/id/eprint/1078>) serta didokumentasikan di perpustakaan dan dapat diakses secara *online* melalui *website* Perpustakaan STIE Y.A.I (<https://lib-stie.yai.ac.id/index.php>).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Februari 2022



Kepala Perpustakaan,
Deby Husdafianti, S.S.

LAPORAN PENELITIAN

Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Jaya Setia Di DKI Jakarta



Disusun Oleh:

Ketua Peneliti

Noviherni S.E., M.M 0315116302

Anggota:

Gabriel Watu 2016021043

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	:	Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan pada PT. Panca Jaya Setia di DKI Jakarta
2.	Bidang Ilmu Penelitian	:	Manajemen (SDM)
3.	Ketua Peneliti:		
	a. Nama Lengkap dan Gelar	:	Noviherni S.E., M.M
	b. Jenis Kelamin	:	Perempuan
	c. NIDN	:	0315116302
	d. Golongan/Pangkat	:	III C / Lektor
	e. Program Studi	:	Manajemen
	f. Email	:	novi.herni@stie-yai.ac.id
4.	Anggota Tim Peneliti	:	Gabriel Watu (2016021043)
5.	Waktu Penelitian	:	Agustus 2021 – Januari 2022
6.	Biaya Penelitian		
	a. Jumlah	:	Rp. 4.000.000,-
	b. Sumber	:	LLDIKTI 3 (Tunjangan Serdos)
7.	Publikasi	:	Perpustakaan STIE Y.A.I

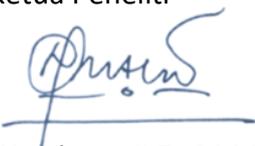
Jakarta, 21 Februari 2022

Mengetahui
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat STIE Y.A.I


(Ida Musdafiah, S.E., M.M)
NIDN: 0323057001



Ketua Peneliti


(Noviherni S.E., M.M)
NIDN: 0315116302

Menyetujui
Ketua STIE Y.A.I


(Dr. Reschiwati, S.E, M.M, Ak, CA)
NIDN : 0309116603



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
1.3 Perumusan Masalah Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN LITERATUR	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.2 Kerangka Pemikiran	7
2.3 Hipotesis	7
BAB III METODELOGI PENELITIAN	9
3.1 Populasi dan Sampel.....	9
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	9
3.3 Rancangan Analisis	9
BAB IV HASILDAN PEMBAHASAN	10
4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif	10
4.2 Uji Instrumen Data	12
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	14
4.4 Uji Hipotesis	17
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	19
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI.....	20
5.1 Kesimpulan.....	20
5.2 Implikasi	20
5.3 Saran	20
DAFTAR PUSTAKA.....	21
LAMPIRAN	23

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Hasil Kinerja Karyawan PT. Panca Jaya Setia	
Divisi Administrasi dan Gudang Tahun 2018-2020.....	2
Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	10
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Gaji (X2)	10
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)	11
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	11
Tabel 4.5 Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X1).....	12
Tabel 4.6 Uji Validitas Data Gaji (X2).....	13
Tabel 4.7 Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X3)	13
Tabel 4.8 Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y).....	14
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel.....	14
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	15
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	16
Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda	17
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)	18
Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F).....	18
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot.....	15
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	16

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia – Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian yang sederhana ini dimaksud untuk menjadi bahan kajian di bidang manajemen dengan judul Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan pada PT. Panca Jaya Setia di DKI Jakarta.

Terimakasih banyak kepada Ketua STIE YAI dan Kepala LPPM YAI yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan Penelitian ini.

Dengan penuh kesadaran, penulis menyadari bahwa Penelitian ini masih banyak kekurangannya, dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil.

Akhir kata, penulis mengharapkan agar Penelitian ini dapat berguna memberikan manfaat yang berarti bagi penulis dan bagi pembaca.

Jakarta, Februari 2022

Peneliti



Noviherni S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan pada PT. Panca Jaya Setia di DKI Jakarta.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Panca Jaya Setia. Populasi yang digunakan adalah 85 responden pada divisi administrasi dan gudang. Sampel yang digunakan 70 responden menggunakan jenis metode *random sampling* dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaji merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *adjusted R-square* adalah sebesar 87,00%.

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa selain motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaji paling dominan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja (X1), Gaji (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan antara perusahaan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan kompeten memiliki motivasi, mampu bekerja secara efektif sesuai dengan besarnya gaji yang diterima, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dan menjadi patokan bagi organisasi/perusahaan untuk menilai keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja.

Aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Menurut Syahrial (2014), setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja. Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial ataupun non finansial.

Selain motivasi kerja, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaji. Menurut Handoko (2016), gaji merupakan suatu pemberian pembayaran finansial kepada karyawannya sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukannya dan juga sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pemberian gaji yang tepat, baik dari segi keinginan karyawan maupun dari segi kemampuan perusahaan dapat menciptakan kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik, dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu secara fisik

maupun non fisik yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan secara optimal, aman, dan nyaman. Karyawan menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam satu tim, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, serta kebijakan dan peraturan perusahaan yang tepat.

PT. Panca Jaya Setia didirikan di Jakarta, pada tahun 1991 sebagai perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pengadaan peralatan perbengkelan otomotif. Selama berjalan sampai 30 tahun ini, seiring dengan berkembangnya dunia otomotif yang begitu pesat dari tahun ke tahun dengan penyerapan pasar Indonesia yang begitu besar dan luas dengan beraneka ragam jenis dan merk kendaraan, PT. Panca Jaya Setia hadir sebagai partner Bengkel Service Station baik skala ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk) dengan dealer resmi maupun bengkel umum yang bergerak dibidang Jasa otomotif untuk melayani kebutuhan alat-alat penunjang kendaraan. PT. Panca Jaya Setia akan selalu memberikan pelayanan dan konsultasi kepada pelanggan dengan setia dalam hal memilih dan menentukan produk yang sesuai dengan kebutuhan dengan harga yang terjangkau, sehingga investasi usaha jasa perbengkelan menjadi Investasi yang menguntungkan, nyaman dan berkembang terus.

Tabel 1.1

Data Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Panca Jaya Setia

Divisi Administrasi dan Gudang Tahun 2018-2020

Indikator	Nilai	
	Responden	Skor (%)
Pencapaian target perusahaan menurun	6	40%
Keterlambatan presensi meningkat	4	35%
Rendahnya tingkat pemahaman fungsi karyawan	10	25%
Total	20	100%

Sumber Data : PT. Panca Jaya Setia

Berdasarkan 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Panca Jaya Setia pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan, dilihat dari skor pencapaian kinerja yang belum optimal. Indikator pencapaian target perusahaan

realisasinya hanya 40% dari 100%, memperlihatkan bahwa tidak tercapainya target perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya Setia Cabang DKI Jakarta divisi *administrasi dan gudang* belum maksimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada divisi *admistrasi dan gudang* baik di kantor pusat maupun di kantor cabang, terdapat permasalahan tentang kinerja karyawan dapat terlihat fenomena yang terjadi di PT. Panca Jaya Setia mengarah ke faktor motivasi kerja yang terjadi didalam perusahaan. Pada PT Panca Jaya Setia rata-rata karyawan merasa kurangnya motivasi yang diterima sehingga membuat rasa tanggungjawab terhadap keputusan sendiri menurun, rendahnya perasaan antusias karyawan untuk mencapai prestasi dalam bekerja, tingginya tingkat ketakutan karyawan dalam mengambil tugas yang lebih menantang, rendahnya kemauan untuk bekerjasama dengan sesama rekan kerja, dan kurangnya pemberian apresiasi kepada karyawan yang pekerjaannya melebihi target hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Karyawan perlu mendapatkan motivasi baik secara finansial maupun non finansial, seperti mendapatkan uang lembur ketika karyawan harus bekerja diluar jam kerjanya atau diberikan bonus ketika target berhasil dicapai.

Selain motivasi kerja, gaji menjadi masalah penting bagi PT. Panca Jaya Setia, karena pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan yang tinggi, adanya pemotongan gaji secara mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya, serta adanya ketidaksesuaian perhitungan gaji di perusahaan untuk membayar gaji karyawan, antara gaji pokok dan dan gaji lembur. Karyawan merasa bahwa tenaga dan pikiran yang dicurahkan sepenuhnya untuk pekerjaan tidak dihargai dengan baik oleh perusahaan melalui memberikan gaji tidak sesuai harapan, maka akan membuat kinerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi masalah penting bagi PT. Panca Jaya Setia, karena ruang kerja yang belum tertata rapih dan ukuran ruang kerja yang kurang luas membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas, kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan karyawan, karyawan merasa suasa lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti suasana kantor yang terlihat ramai dan bising karena dekat dengan akses jalan utama, selain itu pimpinan yang dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya

kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan dengan bawahannya yang menimbulkan kinerja karyawan menurun.

Berikut hasil penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : (1) Aldo Herlambang (2014) membuktikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan terhadap kinerja karyawan; (2) Agustina Indriyani (2014) membuktikan pengaruh pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan baik secara parsial terhadap produktivitas kerja; (3) Wardani Purnama Sari (2016) membuktikan pengaruh gaji dan motivasi kerja baik secara parsial terhadap keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. (4) Arik Prasetya (2014) membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik baik secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan pada PT. Panca Jaya Setia di DKI Jakarta”**.

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengevaluasi Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaji terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengevaluasi dan menganalisis Motivasi Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu menjadi pelengkap dari penelitian terdahulu, serta menjadi acuan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Institusi

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan hasil skripsi yang baik guna memperoleh gelar sarjana S-1 dan menjadi referensi bagi mahasiswa atau mahasiswi yang mempunyai minat untuk meneliti mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran yang baik dalam hal melakukan penciptaan motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya Setia DKI Jakarta dan PT. Panca Jaya Setia Jakarta Barat.

c. Bagi Mahasiswa

Semoga dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi, sehingga menambah wawasan yang lebih luas untuk peneliti sendiri dalam memecahkan sebuah masalah. Serta untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dimasa kuliah dan membandingkannya dengan pelaksanaan yang sebenarnya pada perusahaan serta menambah wawasan mengenai motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya Setia.
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya Setia.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya Setia.
4. Apakah motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Jaya Setia.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2017) kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan ini adalah :

Dimensi kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yakni:

- 1) Kecepatan
- 2) Target Kerja

Dimensi kualitas kerja terdiri dari tiga indikator yakni:

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Kesesuaian

Dimensi kerjasama terdiri dari 2 indikator yakni :

- 1) Jalinan kerja sama
- 2) Kekompakan

Dimensi tanggung jawab kerja terdiri dari 2 yakni :

- 1) Hasil kerja
- 2) Mengambil keputusan

Dimensi inisiatif terdiri dari 2 indikator yakni :

- 1) Kemauan
- 2) Kemandirian.

2. Motivasi Kerja

Dalam manajemen umumnya motivasi diperuntukkan pada sumber daya manusia pada hal ini dikhususkan untuk para bawahan. Bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan merupakan persoalan bagi motivasi itu sendiri.

Menurut (Sunyoto, 2012) berpendapat bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut (McClelland, 2016) terdapat tiga (3) indikator motivasi kerja, yaitu :

Kebutuhan Untuk Berprestasi

- 1) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan
- 2) Antusias berprestasi tinggi
- 3) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.

Kebutuhan Untuk Berafiliasi

- 1) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain
- 2) Keinginan mengambil resiko
- 3) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.

Kebutuhan Untuk Berkuasa

- 1) Komunikasi kepada sesama karyawan
- 2) Pemimpin terhadap bawahannya
- 3) Kerjasama antar karyawan.

3. Gaji

Menurut (Rivai, 2010) berpendapat bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dimensi dan Indikator Gaji

Menurut (Mulyadi, 2013) mengungkapkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur gaji adalah sebagai berikut :

Keadilan Internal

- 1) Keadilan internal kenaikan gaji
- 2) Keadilan internal tunjangan
- 3) Keadilan internal insentif
- 4) Keadilan internal gaji

Keadilan eksternal

- 1) Keadilan eksternal kenaikan gaji

- 2) Keadilan eksternal tunjangan
- 3) Keadilan ksternal insentif
- 4) Keadilan eksternal gaji

4. Lingkungan Kerja

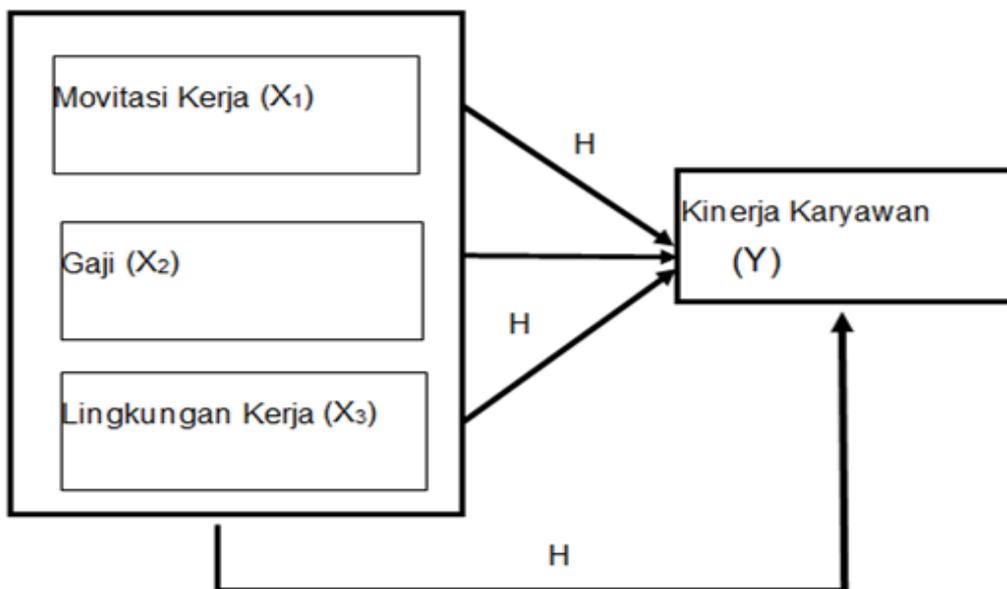
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu secara fisik maupun non fisik yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya (Sofyan, 2011).

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Septiani, 2015) diperlukan lingkungan kerja yangn kondusif dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja, setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalambekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan adalah hubungan harmonis dan kekeluargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Fasilitas kerja, tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

2.2 Kerangka Pikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara Motivasi Kerja, Gaji, Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lengkap dan menunjang. Oleh karena itu berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis Pertama (H1)

- H_a : Terdapat pengaruh dari motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis Kedua (H2)

- H_a : Terdapat pengaruh dari gaji (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari Gaji (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Hipotesis Ketiga (H3)

- H_a : Terdapat pengaruh dari lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4. Hipotesis Keempat (H4)

- H_a : Terdapat pengaruh bersama-sama motivasi kerja (X_1) gaji (X_2) lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh bersama-sama motivasi kerja (X_1) gaji (X_2) lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian yang datanya diperoleh dari kuesioner merupakan data primer yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian dengan kuesioner yang diberikan secara online kepada responden dari objek penelitian dan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Populasi objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulan. Menurut Sugiono (2015:135) diambil dari sejumlah karyawan divisi administrasi dan gudang PT. Panca Jaya Setia sebanyak 85 orang.

Sampel yang digunakan 70 responden menggunakan jenis metode *random sampling* dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* yaitu dalam mengambil sampelnya penulis “mencampur” segala macam subjek yang terdapat pada populasi sehingga subjek yang terdapat pada populasi di anggap sama dan cara yang digunakan adalah dengan mengedarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Panca Jaya Setia. Berdasarkan pengertian diatas, sampel yang digunakan sebanyak 70 orang karyawan PT. Panca Jaya Setia pada divisi *administrasi dan gudang* .

3.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri atas 4 variabel pokok yaitu

1. Motivasi Kerja (X1) dengan dimensi berprestasi, berafiliasi, keadilan internal
2. Gaji (X2) dengan dimensi keadilan eksternal dan suasana kerja
3. Lingkungan Kerja(X3) dengan dimensi hubungan dengan karyawan dan fasilitas kerja,
4. Kinerja Karyawan (Y) dengan dimensi kuantitas kerja, kulaitas pekerjaan, kerjasama dan tanggung jawab.

3.3 Rancangan Analisis

Analisis data yang dilakukan : Uji instrumen data, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f dan R². Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan software SPSS 25 untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Data statistik deskriptif

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1) Descriptive

Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	70	1	5	4.17	.947
X1.2	70	1	5	4.14	.967
X1.3	70	1	5	3.97	1.007
X1.4	70	1	5	4.27	.900
X1.5	70	1	5	4.17	.947
X1.6	70	1	5	4.17	.947
X1.7	70	1	5	4.17	.967
X1.8	70	1	5	4.17	.947
X1.9	70	1	5	4.14	.967
TOTAL_X1	70	10	40	33.00	6.592
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan table 4.1 deskriptif variable Motivasi Kerja, bisa dilihat bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah “Saya mampu bekerja dengan rekan lain” dengan skor 4.27. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah “Pimpinan saya selalu menjaga hubungan dengan bawahannya” dengan skor 4,14.

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Gaji (X2) Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	70	1	5	3.84	1.016
X2.2	70	1	5	3.84	1.016
X2.3	70	1	5	3.84	1.016
X2.4	70	1	5	4.17	.947
X2.5	70	1	5	4.17	.947
X2.6	70	1	5	3.84	1.016
X2.7	70	1	5	4.17	.947
X2.8	70	1	5	3.84	1.016
TOTAL_X2	70	8	40	31.60	6.219
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan table 4.2 deskriptif variable Gaji, bisa dilihat bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah “Perusahaan saya memberikan keadilan internal terhadap tunjangan” dengan skor 4,17. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah “Perusahaan saya memberikan keadilan eksternal terhadap gaji” dengan skor 3,84.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	70	1	5	4.16	.845
X3.2	70	1	5	4.07	.997
X3.3	70	1	5	3.81	1.158
X3.4	70	1	5	4.03	1.007
X3.5	70	1	5	3.84	1.016
TOTAL_X3	70	6	25	19.91	3.643
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data diolah penulis

Dari table 4.3 deskriptif variable Lingkungan Kerja, bisa dilihat bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah “Suasana perusahaan saya sangat menyenangkan”. dengan skor 4,16. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah “Suasana tempat kerja saya tidak bising.” dengan skor 3.81.

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	70	1	5	4.17	.947
Y.2	70	1	5	3.84	1.016
Y.3	70	1	5	4.13	.883
Y.4	70	1	5	3.81	1.158
Y.5	70	1	5	4.17	.947
Y.6	70	1	5	4.17	.947
Y.7	70	1	5	4.17	.947
Y.8	70	1	5	3.84	1.016
Y9	70	1	5	4.14	.967
Y10	70	1	5	4.17	.947
Y11	70	1	5	4.17	.947
TOTAL_Y	70	16	55	44.94	7.007
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data diolah penulis

Dari table deskriptif variable Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah “Saya mampu “menyelesaikan pekerjaan secara mandiri”, dengan skor 4.17. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah “Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan”, dengan skor 3,84.

4.2 Uji Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan rumus korelasi bivariate person menggunakan alat bantu program SPSS versi 25. Didalam uji validitas dinyatakan valid bila nilai rhitung > rtabel pada nilai signifikan 5%. Sedangkan bila dinyatakan tidak valid bila nilai rhitung < rtabel pada nilai signifikan 5%. Adapun ringkasan dari uji validasi masing- masing variabel dijabarkan berikut ini :

Tabel 4.5 Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X1)

Kuesioner X1	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig	Keputusan
X1.1	0,866	0,237	0,000	Valid
X1.2	0,859	0,237	0,000	Valid
X1.3	0,614	0,237	0,000	Valid
X1.4	0,435	0,237	0,000	Valid
X1.5	0,866	0,237	0,000	Valid
X1.6	0,866	0,237	0,000	Valid
X1.7	0,859	0,237	0,000	Valid
X1.8	0,866	0,237	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dari hasil uji validitas Motivasi Kerja (X1) dapat dilihat bahwa nilai pada kolom R hitung mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan kolom R Tabel yaitu sebesar 0,237. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka terbukti bahwa masing-masing hasil pada butir instrument kuisisioner X1.1-X1.8 dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas Data Gaji (X2)

Kuesioner X2	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
X2.1	0,847	0,235	0,000	Valid
X2.2	0,847	0,235	0,000	Valid
X2.3	0,847	0,235	0,000	Valid
X2.4	0,602	0,235	0,000	Valid
X2.5	0,602	0,235	0,000	Valid
X2.6	0,847	0,235	0,000	Valid
X2.7	0,602	0,235	0,000	Valid
X2.8	0,847	0,235	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dari hasil uji validitas Gaji (X2) dapat dilihat bahwa nilai pada kolom R hitung mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan kolom R Tabel yaitu sebesar 0,237. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka terbukti bahwa masing-masing hasil pada butir instrument kuisisioner X2.1-X2.8 dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Data Lingkungan Kerja (X3)

Kuesioner X3	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
X3.1	0,725	0,237	0,000	Valid
X3.2	0,625	0,237	0,000	Valid
X3.3	0,772	0,237	0,000	Valid
X3.4	0,716	0,237	0,000	Valid
X3.5	0,771	0,237	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dari hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X3) dapat dilihat bahwa nilai pada kolom R hitung mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan kolom R Tabel yaitu sebesar 0,237. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka terbukti bahwa masing-masing hasil pada butir instrument kuisisioner X3.1-X3.5 dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner Y	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
Y.1	0,879	0,237	0,000	Valid
Y.2	0,453	0,237	0,000	Valid
Y.3	0,309	0,237	0,000	Valid
Y.4	0,309	0,237	0,000	Valid
Y.5	0,879	0,237	0,000	Valid
Y.6	0,879	0,237	0,000	Valid
Y.7	0,879	0,237	0,000	Valid
Y.8	0,879	0,237	0,000	Valid
Y.9	0,453	0,237	0,000	Valid
Y.10	0,589	0,237	0,000	Valid
Y.11	0,879	0,237	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dari hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa nilai pada kolom R hitung mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan kolom R Tabel yaitu sebesar 0,237. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka terbukti bahwa masing-masing hasil pada butir instrument kuisisioner Y.1-Y.11 dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,768	0,60	Reliabel
Gaji (X2)	0,778	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Motivasi (X1) sebesar 0.768, angket Gaji (X2) sebesar 0.778, angket Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.785, dan angket Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,762. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Dari uji normalitas dapat diketahui data sebagai berikut :



Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Karena pada gambar dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas One

Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50
Mean	.0000000
Normal Parameters ^{a,b}	2.29839349

	Std. Deviation	
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.059
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansisebesar $0,200 > 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Dari uji multikolinearitas dapat diketahui data sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.706	1.417
	TOTAL_X2	.354	2.826
	TOTAL_X3	.447	2.239

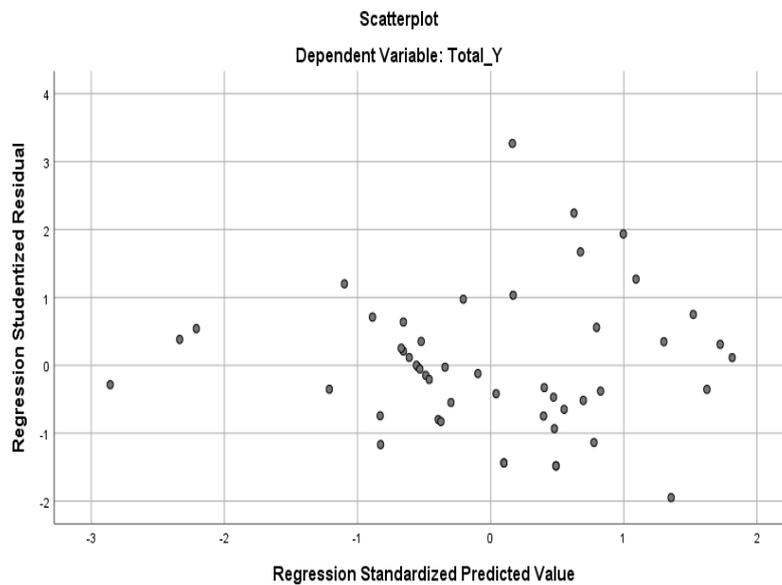
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF $<10,00$ dan *Tolerance* $>0,10$ yaitu pada variabel Motivasi Kerja terdapat nilai VIF sebesar 1.417 dan *Tolerance* 0.706. Pada variabel Gaji terdapat nilai VIF sebesar 2.826 dan *Tolerance* 0.354 dan variabel Lingkungan kerja terdapat nilai VIF sebesar 2.239 dan *Tolerance* 0.447. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari uji Heteroskedastisitas dapat diketahui hasil data seperti berikut ini:



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Dari titik-titik diatas bisa dilihat bahwa penyebaran titik-titik dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka bisa disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized	Standardized		t	Sig.	
	Coefficients	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	9.566		2,684	3.564	.001	
TOTAL_X1	.531		.072	.499	7.233	.000
TOTAL_X2	.594		.110	.527	5.409	.000
TOTAL_X3	-.045		.167	.167	2730	.008

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah:
Berdasarkan dari tabel di atas, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,566 + 0,531X1 + 0,594X2 + 0,045X3 + \epsilon$$

Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 9,566 menyatakan bahwa ada kenaikan nilai dari variable Motivasi

Kerja (X1), Gaji (x2), dan Lingkungan Kerja (X3) pada nilai variable Kinerja Karyawan (Y) adalah konstan sebesar 9,566.

- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,531 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Motivasi Kerja (X1) akan memberikan skor 0,531.
- 3) Koefisien regresi variabel Gaji (X2) sebesar 0,594 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Gaji (X2) akan memberikan skor 0,594.
- 4) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,045 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Motivasi Kerja (X3) akan memberikan skor 0,045.
- 5) Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1), Gaji (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan sebagai variabel yang dominan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Tabel 4.13 Uji Parsial X1, X2, X3 – Y Coefficients^a

4.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.13 Uji Parsial X1, X2, X3 – Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.902	3.441		.553
	TOTAL_X1	.817	.085	.768	6.481
	TOTAL_X2	.869	.087	.771	9.995
	TOTAL_X3	.979	.201	.509	4.878

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS25

Uji T keterangan:

- Jika nilai sig. < 0.050 atau thitung > ttabel maka ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig. > 0,050 atau thitung < ttabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

$ttabel = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 66) = 1,996$ Dari di atas dapat diketahui :

- a. Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 6.481 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, H_a diterima.
- b. Variabel Gaji mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 9.995 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan maka, Ha diterima.

- c. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 4.878 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.

4.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.14 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	878.216	1	878.216	23.797	.000 ^b
Residual	2509.556	68	36.905		
Total	3387.771	69			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Uji F Keterangan:

- Jika nilai sig. <0,05 atau Fhitung >Ftabel maka ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- Jika nilai sig. >0,05 atau Fhitung <Ftabel maka tidak ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k) = F(3; 66) = 2,74.$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel motivasi kerja, gaji dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 23.797 > dari Ftabel 2,74. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, gaji dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka Ha diterima.

4.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15 Model Summary^b

Koefisien Determinasi (R ²)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.248	6.705

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4,22 diatas besarnya adjusted(R) adalah 0,248 hal ini berarti 24,80% variable dependen kualitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independent

yang meliputi Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 13,00% dijelaskan variable lainnya.

Variabel lainnya tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati, (2017) menggunakan variable independent yang meliputi Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap variable dependen Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1 KESIMPULAN

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 6.481 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.
2. Variabel Gaji (X2) mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai thitung 9.995 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai thitung 4.878 > dari ttabel 1,996. Maka disimpulkan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.
4. Variabel Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai F hitung 23,797 > F tabel 2,74. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panca Jaya Setia. Dengan koefisien determinasi sebesar 87,00% dari Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 13,00% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap model penelitian yang dikembangkan maka terdapat beberapa implikasi dari hasil penelitian ini:

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,00% sisanya 13,00% lagi variabel lain yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat di implikasikan sebenarnya semua variabel berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi administrasi dan gudang PT. Panca Jaya Setia yang paling dominan adalah variabel gaji.

5.3 SARAN

Perusahaan harus memperhatikan dan memastikan keadaan ruang kerja tertata dengan rapi, melakukan pemotongan gaji terlebih dahulu harus diinformasikan terbuka kepada semua karyawan serta dijelaskan untuk apa dilakukan pemotongan gaji tersebut. Selain itu pimpinan harus mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan agar bisa

terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa meneliti selain variabel Pengaruh Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi lain di perusahaan dimana kegiatan usahanya berbeda dengan responden lebih besar sehingga hasil penelitian lebih memberikan banyak informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. e-Journal Psikologi.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Motivasi Kerja*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, F. (2015). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Cleveland: World Publishing Company.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N., (2018). *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), Vol.03 Issue 10.
- Komaruddin, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maulidiah, Septiani. 2015. *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK SULSELBAR Cabang Utama Makassar*.
- McClelland, D. C. (2016). *Human Motivation*. Glenview, IL : Scott Foresman.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Poerwono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Erlangga : Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Sianipar, Ristauli Debora. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)*. Skripsi Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Padang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrial, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siswanto. 2015. *Peran Knoeledge Sharing Dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Sultan Agung, Semarang.
- Winardi, 2010, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Kencana. William B. Werther, and Keith Davis, 2016, *Personal Management and Human Resources*, Mc. Graw- Hill. Kogakusha.

LAMPIRAN

Biaya dan Jadwal

a) Anggaran Penelitian

Ringkasan anggaran biaya penelitian sebagai berikut :

No	Jenis Biaya Penelitian	Biaya Diusulkan (Rp)
1	Honor	750.000
2	Pembelian Bahan Habis Pakai	1.500.000
3	Perjalanan	900.000
4	Lain – lain	850.000
Jumlah		4.000.000

b) Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan					
	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari
Penerimaan Proposal Penelitian						
Seleksi Proposal						
Pelaksanaan Penelitian						
Monitoring Penelitian						
Monitoring Evaluasi						
Desiminasi Hasil Penelitian						
Pengumpulan Laporan Akhir						

Lampiran 2 Surat Tugas



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

• Program Pascasarjana Magister Akuntansi (S-2)

• Program Studi Akuntansi (S-1) • Program Studi Manajemen (S-1)

Salemba Raya No. 7-9A Jakarta Pusat, Telp. (021) 3149205, (021) 3914075

Homepage : <http://www.yai.ac.id>; Email : stie@yai.ac.id

SURAT TUGAS

No.111/K/STIE Y.A.I/IX/2021

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian oleh dosen STIE Y.A.I, maka bersama ini Ketua STIE Y.A.I memberikan tugas kepada :

1. Nama : Noviherni, S.E., M.M
NIDN : 0315116302
Jabatan : Dosen Tetap Program Studi Akuntansi S1 STIE Y.A.I
2. Nama : Gabriel Watu
NIM : 2016021043
Jabatan : Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 STIE Y.A.I

Untuk membuat penelitian dengan judul :

Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan pada PT. Panca Jaya Setia di DKI Jakarta

Waktu : Agustus 2021 – Januari 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 02 Agustus 2021
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I,


Dr. Reschiwati, SE, MM, Ak, CA
Ketua