

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BONUS, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
PT. NINDYA KARYA PALEMBANG SUMATERA SELATAN**

(Skripsi)

**Oleh
Remond Joey Paywala**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BONUS, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. NINDYA KARYA PALEMBANG SUMATERA SELATAN

Oleh

REMOND JOEY PAYWALA

Penelitian ini dilatar belakangi oleh perekonomian yang semakin pesat di era globalisasi membuat keadaan persaingan bisnis baik di pasar domestik maupun di pasar internasional semakin ketat. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif verifikatif* populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. sampel yang diperoleh sebanyak 80 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan proposional *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu observasi, angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh 1. Parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 2. Parsial bonus terhadap motivasi kerja 3. Parsial gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja 4. Hubungan lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan 5. Parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 6. Parsial bonus terhadap kinerja karyawan 7. Parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 8. Parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 9. Simultan lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja 10. Simultan lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BONUS, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
PT. NINDYA KARYA PALEMBANG SUMATERA SELATAN**

**Oleh
REMOND JOEY PAYWALA**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BONUS, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. NINDYA KARYA PALEMBANG SUMATERA SELATAN**

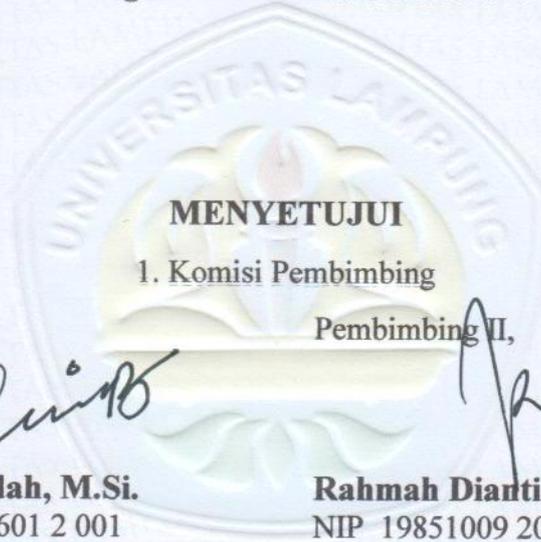
Nama Mahasiswa : **Remond Joey Paywala**

No. Pokok Mahasiswa : **1513031039**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.
NIP 19580828 198601 2 001

Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd.
NIP 19851009 201404 2 002

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**

Sekretaris : **Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd.**

Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Nurdin, M.Si.**

.....
.....

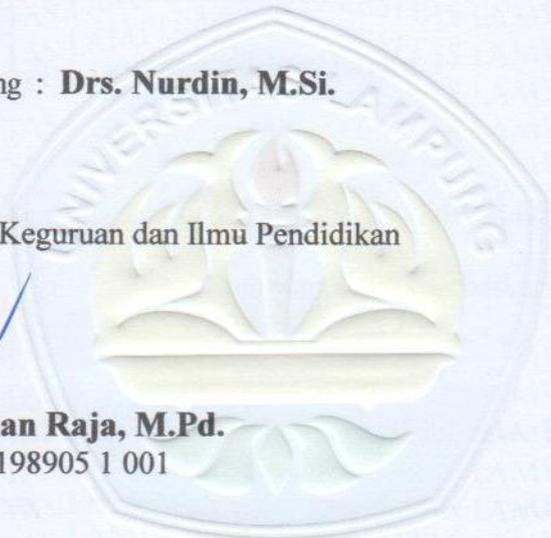
.....
.....



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.

NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **11 April 2019**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Remond Joey Paywala
NPM : 1513031039
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 11 April 2019



Remond Joey Paywala
1513031039

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Remond Joey Paywala dilahirkan di Bandar Lampung, Lampung pada tanggal 22 September 1997, merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara pasangan Bapak Jumarwan dan Ibu Jusrihani.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. TK Al-Kautsar Bandar Lampung selesai pada tahun 2003
2. SD Al-Kautsar Bandar Lampung selesai pada tahun 2009
3. SMPN 8 Bandar Lampung selesai pada tahun 2012
4. SMA Al-Kautsar Bandar Lampung selesai pada tahun 2015

Pada tahun 2015, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Studi Pendidikan Ekonomi melalui jalur (SBMPTN). Pada bulan Oktober 2017 penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Bali, Surabaya, Malang dan Yogyakarta pada bulan Agustus, penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di Pekon Teba Bunuk, Kecamatan Kotaagung Barat dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMKN 1 Kotaagung Barat, Kecamatan Kotaagung Barat, Kabupaten Tanggamus.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahil alamin, segala puji untuk Mu Allah SWT atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang engkau berikan selama ini.

**DENGAN BANGGAKU PERSEMBAHKAN KARYA ILMIAH INI SEBAGAI TANDA
BAKTI DAN CINTA TULUS KEPADA**

Bapak ku (Jumarwan)

Terima kasih pak atas segala hal yang telah engkau berikan kepada ku, dengan penuh keikhlasan, cinta dan kasih sayang serta kesabaran untuk membimbing serta mendidiku agar menjadi pribadi yang mandiri, terima kasih untuk selalu berdoa, memberikan aku nasihat. Aku berharap agar engkau bangga melihat aku sampai di titik ini, terima kasih telah mendampingiku, dan engkau masih selalu mendampingiku dan masih selalu berada dihatiku.

Mamak ku (Jusrihani)

Terima kasih untuk wanita terhebat dan terkuat, terima kasih engkau telah berusaha keras untuk mengantarkan aku sampai di titik ini, terima kasih atas segalanya, aku tidak akan pernah bisa membalas semua yang telah engkau berikan kepadaku. Terima kasih atas semua doa, nasihat, pengorbanan, kesabaran, cinta dan kasih sayang serta ketulusan dan didikanmu selalu mendampingiku dalam keseharianku sampai saat ini.

Kakak-Kakak ku Serta Keluarga ku Tercinta

Terima kasih telah membuat ku termotivasi untuk segera menyelesaikannya.

Para Pendidik yang Ku Hormati

Terima kasih telah membagi ilmu dan pengalaman untuk bekal kehidupanku kedepan, terima kasih atas bimbingan hingga aku dapat mempunyai keberanian untuk menjalani hidup di masa yang akan datang

Almamater Tercinta Universitas Lampung

MOTTO

Menjadi baik itu penting, jauh lebih penting konsisten dalam berbuat baik.
(Remond Joey Paywala)

Tujuan tidak tercapai bukan tragedi kehidupan.
Yang jadi tragedi adalah tidak
mempunyai tujuan untuk dicapai.
(James Autry)

Yang terpenting bukanlah
Standar kehidupan,
Melainkan cara
Menjalani kehidupan.
(Sri Sathya Sai Baba)

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung.
8. Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang selalu memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Ibu adalah sosok panutan saya, selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih bu sudah membagikan ilmu kepada saya. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan oleh Allah SWT.
9. Rahmah Dianti, S.E., M.Pd., selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan saya cerita-cerita untuk membangun semangat saya. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan oleh Allah.SWT.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Drs. Hi. Nurdin, M.Si., Drs. Yon Rizal, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Ibu Dr. Pujiati, M.Pd., Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan Widya Hestingtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak Jumarwan dan Ibu Jusrihani yang paling perhatian dan sabar yang telah mendidik dan mendampingi aku sehingga menjadikanku seperti saat ini. I love you mak pak.
12. Untuk kedua kakakku (Anida Malasari dan Andia Maharani) yang secara tidak langsung memberikan aku pembelajaran kehidupan yang kalian berdua alami, agar menjadi pembelajaran untuk hidupku kedepannya.

13. Keponakan ku (Revin, Lam, dan Rio) yang selalu memberikan aku keceriaan ketika om joey sedang bersedih, makasi ya dek selalu jadi anak pinter dan sholehah kebanggaan baba dan mama. Lop u dekkk.
14. Temen kuliahku Rani Atalia, Selvia Viany, Sarah Rizki, terimakasih dari awal kuliah kalian selalu bersamaku, terimakasih atas semua semangat yang selalu kalian berikan untukku.
15. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.
16. Untuk kakak tingkat dan adik tingkat angkatan 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 dan 2018 terimakasih sudah menyemangati, semangat ya kuliahnya.
17. Keluarga hore ku, KKN dan PPK Teba Bunuk, Kotaagung Barat, Tanggamus. Tri Dewi Apriyani, Ainnur Safitri, Putri Wulan Dari, Eka Prastia, Dion Putra Maulana, Mega Oktaviani. Lebih kurang 45 hari kita bersama, senang bersama, susah bersama, ceria bersama dan sedih bersama. Gua bangga sama kalian terimakasih atas semua canda tawa ceritanya, semoga silaturahmi kita tetap berjalan dan semoga suatu saat kita semua dapat berkumpul dirumah lur Zamzani dengan kesuksesan masing-masing aminnn allahuma amiinnn.
18. Almamater tercinta SD Al-Kautsar Bandar Lampung, SMPN 8 Bandar Lampung dan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.
19. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam

penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 11 April 2019
Penulis,

Remond Joey Paywala

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	12
A. Tinjauan Pustaka	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Lingkungan Kerja	14
3. Bonus	15
4. Gaya Kepemimpinan	16
5. Motivasi Kerja	18
B. Penelitian yang Relevan.....	19
C. Kerangka Pikir	20
D. Hipotesis	22
III. METODE PENELITIAN.....	24
A. Metode Penelitian	24
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	25
1. Data Primer	25
2. Data Sekunder	26

C.	Populasi dan Sampel	27
1.	Populasi.....	27
2.	Sampel.....	28
D.	Variabel Penelitian.....	29
1.	Variabel Eksogen (<i>independen</i>).....	29
2.	Variabel Intervening	29
3.	Variabel Endogen (<i>dependen</i>).....	30
E.	Definisi Konseptual Variabel.....	30
1.	Lingkungan kerja (X1).....	30
2.	Bonus (X2).....	30
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	31
4.	Motivasi Kerja (Y).....	31
5.	Kinerja Karyawan (Z)	31
F.	Definisi Operasional Variabel.....	31
G.	Uji Persyaratan Instrumen.....	32
1.	Uji Validitas Angket	33
2.	Uji Reliabilitas Angket.....	33
H.	Metode Analisis Data.....	34
I.	Uji Persyaratan Analisis.....	35
a.	Uji Normalitas.....	35
b.	Uji Homogenitas	36
c.	Uji Asumsi Klasik.....	37
d.	Uji Linearitas Garis Regresi.....	37
e.	Uji Multikolinearitas	38
f.	Uji Autokorelasi.....	39
g.	Uji Heteroskedastisitas.....	39
J.	Pengujian Hipotesis	40
IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A.	Deskripsi Data.....	47
1.	Data Lingkungan Kerja (X ₁)	48
2.	Data Bonus (X ₂).....	51
3.	Data Gaya Kepemimpinan (X ₃)	53
4.	Data Motivasi Kerja (Y)	55
5.	Data Kinerja Karyawan (Z).....	58

B. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	60
1. Uji Normalitas Data	60
2. Uji Homogenitas Sampel	62
A. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Linearitas Garis regresi	64
2. Uji multikolinearitas	66
3. Uji Autokorelasi.....	68
4. Uji Heterokedastisitas	70
B. Analisis Data.....	72
C. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur.....	81
D. Kesimpulan Analsis Statistik	91
E. Pembahasan.....	94
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perekonomian yang semakin pesat di era globalisasi ini membuat keadaan persaingan bisnis baik di pasar domestik maupun di pasar internasional semakin ketat. Perubahan tingkat perekonomian ini diiringi dengan kemajuan teknologi yang dapat mempermudah perusahaan domestik maupun internasional dalam mengembangkan bisnisnya. Setiap perusahaan berlomba-lomba dalam mencari dan merebut hati konsumen mereka masing-masing untuk melakukan pembelian.

Manajemen sebuah perusahaan hendaknya bisa menonjolkan sisi keunggulan perusahaan mereka. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan

kinerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang seharusnya tidak diperlukan.

PT. Nindya Karya ini bergerak dalam bidang konstruksi yang berada dibawah langsung kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Permasalahan umum yang sering terjadi dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi ini adalah kecelakaan kerja atau kegagalan struktural dalam tahap konstruksi sebagian besar disebabkan oleh kurangnya disiplin pekerja. Keinginan untuk mempercepat proyek adalah satu alasan mengapa tahapan tertentu dilalui tanpa perawatan yang memadai.

Tabel 1. Uang Makan dan Transport dalam PT. Nindya Karya.

No	Bagian / Divisi		Jumlah Penerima Bonus	Rentang Bonus yang diterima Karyawan	
1.	Divisi Peralatan		3 Orang	4.000.000 – 4.500.000	
2.	Keuangan & Administrasi		2 Orang	5.000.000 – 5.500.000	
3.	K3 & PR		4 Orang	4.500.000 – 5.000.000	
4.	Divisi Teknik		6 Orang	5.000.000 – 5.500.000	
	6 Hari Kerja	1 Minggu	Gaji Pokok	25 Hari Kerja	20% - 25%
	5 Hari Kerja	1 Minggu	Gaji Pokok	21 Hari Kerja	

Sumber : Bagian Keuangan PT. Nindya Karya

PT. Nindya Karya (Persero) berhasil meraih penghargaan bergengsi pada ajang “Award BUMN 2018”. Revolusi Mental BUMN Award 2018 merupakan ajang untuk mengapresiasi kontribusi BUMN yang telah mengimplementasikan nilai-nilai revolusi mental berdasarkan lima gerakan perubahan, yakni Gerakan Indonesia Melayani, Gerakan Indonesia Bersih, Gerakan Indonesia Tertib, Gerakan Indonesia Mandiri dan Gerakan Indonesia Bersatu.

Ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Ketersediaan peralatan dan barang, Lingkungan Kerja, Tanggung jawab, Visi Misi, Gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri, dan Bonus. Kompensasi adalah upah, gaji dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Perusahaan dapat dipandang sebagai sistem yang memproses masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output). Perusahaan mengolah masukan berupa sumber ekonomi yang nilainya lebih tinggi dari pada nilai masukan yang dikorbankan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan utama memperoleh keuntungan dari usaha yang dijalankan serta berusaha mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan hidup dari usaha itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, visi misi budaya kerja, sistem komunikasi, pelatihan dan pengembangan diri serta bonus dan insentif. Sistem komunikasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan, di Nindya Karya Sumatera Selatan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan

dengan baik, dimana pimpinan menjalin hubungan dengan karyawan dengan cara yang menyenangkan, bersahabat, ramah dan bijaksana sehingga terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu.

Tabel 2. Daftar Karyawan Penerima Bonus dan Besaran Bonus Proyek yang Diterima Karyawan pada PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan tahun 2017

No	Bagian / Divisi	Jumlah Penerima Bonus	Rentang Bonus yang diterima Karyawan
1.	Divisi Peralatan	3 Orang	4.000.000 – 4.500.000
2.	Keuangan & Administrasi	2 Orang	5.000.000 – 5.500.000
3.	K3 & PR	4 Orang	4.500.000 – 5.000.000
4.	Divisi Teknik	6 Orang	5.000.000 – 5.500.000

Sumber : Staff Bagian Administrasi

Dari daftar tabel tersebut, terdapat 15 orang karyawan yang tercatat menerima bonus karena mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan dan tidak memiliki catatan pelanggaran terbagi kedalam berbagai divisi yang pertama divisi peralatan terdiri dari 3 orang, divisi keuangan dan administrasi

terdiri dari 2 orang, divisi K3 & PR terdiri dari 4 orang dan divisi teknik terdiri dari 6 orang. Bonus diberikan hanya kepada karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan pada divisi masing-masing dan tidak memiliki catatan pelanggaran. Besaran Bonus yang diberikan kepada karyawan adalah senilai satu kali gaji atau dapat dikatakan setara dengan gaji sebulan yang didapatkan di perusahaan tersebut. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya : Lingkungan kerja, Bonus, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja karyawan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Dari fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti bagaimana kompensasi (Bonus) sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena uang makan dan transport yang membagi sebanyak 20%-25% dari gaji pokok yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Gaya Kepemimpinan yang ada dalam perusahaan ini masih terbilang fungsional. Yang masih mengedepankan prinsip kekeluargaan. Gaya kepemimpinan masih tidak jelas, masih menggunakan manajemen tukang sate (otoriter) dan itu mengurangi tingkat efisiensi dari perusahaan tersebut.

Masih mengedepankan musyawarah untuk mufakat. Pendelegasian wewenang masih tumpang tindih sehingga kurang efisien.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pelanggaran karyawan yang sudah memiliki catatan pelanggaran untuk mendapatkan bonus dari perusahaan.
2. Masih adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti tidak hadir saat jam kerja dan datang terlambat.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Karyawan PT. Nindya Karya mayoritas angkatan lama, sehingga motivasi kerja karyawan cukup rendah.
5. PT. Nindya Karya sering menggunakan peraturan baru, yang cukup membuat karyawan bingung melaksanakannya.
6. Syarat penggunaan jasa di PT. Nindya Karya cenderung lebih sulit, karena harus melalui prosedur yang panjang.
7. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai.

8. Akses antar bagian dalam sebuah bidang kerja kurang direalisasikan menurut tupoksi.
9. Masih terdapat karyawan yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target.
10. Tingkat kinerja karyawan masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan befokus pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z) PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh pemberian Bonus (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?

3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
4. Apakah ada hubungan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
5. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
6. Apakah ada pengaruh Bonus (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
7. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
8. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
9. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
10. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh Bonus (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
4. Untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
6. Untuk mengetahui pengaruh Bonus (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
7. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
8. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
9. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
10. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memberikan wawasan khusus tentang penelitian yang menekankan pada kinerja karyawan.
 - b. Untuk melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan serta teori yang sudah diperoleh melalui penelitian sebelumnya.
 - c. Sebagai dasar untuk mengadakan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lainnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.
 - b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup objek penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z).

2. Ruang lingkup subyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.

3. Ruang lingkup tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.

4. Ruang lingkup waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019.

5. Disiplin ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya,“ (Pasolong, 2007 : 176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178). Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3).

Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010: 118). Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak

manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang dicapai. Mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara professional untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat terhadap beban kerja yang diberikan dan tercapai dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi.

3. Bonus

Pengertian bonus menurut Henry Simamora (2010:522) adalah :
“Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”.

Menurut Robert N. Anthony (2009 : 263) bonus insentif seorang manajer unit bisnis atau campuran keduanya. Salah satu argumen untuk mengaitkan bonus ke kinerja unit adalah bahwa keputusan dan tindakan manajer tersebut lebih berdampak secara langsung pada unitnya sendiri dan bukan pada unit bisnis yang lain.

Tetapi pendekatan semacam itu dapat sangat menghambat kerjasama antar unit. Menurut Sondang P. Siagian (2010 : 269) bonus adalah sebagai berikut : “Insentif dalam bentuk bonus yaitu imbalan yang diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui”.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Herujito (2010:7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Pakar kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Trimo, 2011:9). Sementara itu Hersey (2011:3) mengatakan bahwa

gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja. Lebih lanjut Suradinata (2010:4) menyatakan bahwa untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memimpin suatu kelompok (dua orang atau lebih), baik pada suatu organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Secara konseptual Siagian (2012:11) menyatakan mengenai adanya tiga penekanan gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu organisasi, yaitu :

- 1) Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang situasional dalam menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan seperti gaya otokratik, paternalistik, laissez faire, demokratik dan kharismatik
- 2) Gaya kepemimpinan yang tepat ditentukan oleh tingkat kedewasaan atau kematangan para anggota organisasi
- 3) Peranan apa yang diharapkan dapat dimainkan oleh para pemimpin dalam organisasi.

Sementara itu pengertian kepemimpinan telah di ekspolarasi oleh beberapa pakar. Herujito (2005:6) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Gibson (2011:8) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan

suatu upaya jenis pengaruh tetapi bukan berupa paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi kerja orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Lebih lanjut menurut Chemers dalam Terry (2013:13) pemimpin adalah orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya. Glenn (2010:14) lebih cenderung melihat kepemimpinan dari segi kualitas, kepemimpinan yang berkualitas adalah kemampuan atau seni memimpin orang biasa untuk mencapai hasil-hasil yang luar biasa.

5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2012: 12). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 2012: 23).

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi adalah hal-hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan Ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Nama	Judul	Hasil
1.	Meilani Putri Wulan Sari (Skripsi, 2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan 55,6%. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 32,5%. Secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 33,5%. Hal ini berarti semakin baik motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka produktivitas akan meningkat.
2.	Eka Novita Fitriyani (Skripsi, 2013)	Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah Tahun 2016/2017	Berdasarkan analisis data diperoleh F hitung sebesar 12,099 > F tabel sebesar 2,703 yang dihasilkan dengan menggunakan Regresi Linear Multiple dengan koefisien berganda sebesar 0,540 dan kadar determinasi sebesar 0,292 yang berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi tentang penilaian kerja.
3.	Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (Jurnal Nasional, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan, hal itu dibuktikan dari hasil perhitungan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,878 > 1,711 dengan nilai signifikansi

			sebesar $0,008 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4.	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (Jurnal Nasional, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta	Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $6,09 > 0,284$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

C. Kerangka Pikir

Kinerja dalam sebuah organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang dalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari

berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk mereka karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi, tergantung pada kriteria-kriteria ini :

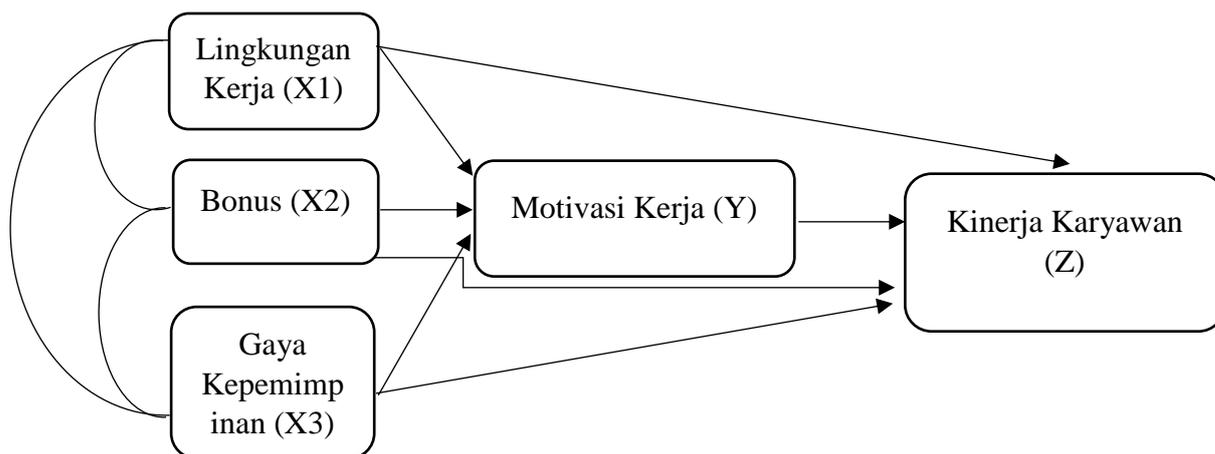
- Omset tahunan
- Perusahaan atau jumlah pelanggan yang diperoleh
- Nilai saham perusahaan saat ini

Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk mencari keuntungan bagi keberhasilan ekonomi perusahaan mereka.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi Kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja

di sebuah perusahaan. Anda sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi bekerja setiap karyawan. Dengan mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dapat mengenal secara lebih baik.

Berdasarkan kerangka pikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
2. Ada pengaruh pemberian Bonus terhadap Motivasi Kerja di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
3. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?

4. Ada hubungan Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
5. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
6. Ada pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
7. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
8. Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
9. Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?
10. Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan?

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat variabel-variabel dalam suatu kondisi (Sujarwo dan Basrowi 2009:96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Secara khusus

penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data merupakan suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari sebuah penelitian. Sumber data terdiri dari dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Menurut Sekaran (2012: 27) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga bervariasi hasil data yang dikumpulkan, hal ini disebabkan karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan yang menjadi objek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dipahami.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian yang sudah ada seperti penelitian terdahulu, web, internet, profil perusahaan dan studi perpustakaan terkait penunjang penelitian. Data sekunder dibagi lagi menjadi 2, yaitu:

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah :

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada dilapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini

dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang disajikan berupa kuesioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penyebaran kuesioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuesioner yang akan disebarakan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

C. Populasi dan Sampel

Bagian ini mengemukakan secara lebih rinci tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada pembahasan sampel akan dibagi tentang Teknik penentuan besarnya sampel dan Teknik pengambilan sampel tersebut. Adapun penjelasannya lebih rinci akan dijelaskan berikut ini.

1. Populasi

Istijanto (2010: 115), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil

dari populasi. Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang berada dalam satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, akan digunakan populasi dari karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan. Jumlah karyawan pada PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan ialah sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu Teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus *T Yamane* untuk menghitung besarnya sampel dari populasi, yaitu

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

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d² : Presisi yang ditetapkan (tingkat signifikansi = 0,05)

Sugiyono (2009:65)

tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan. Peneliti mengacu pada tabel

penentu jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Peneliti menggunakan taraf kesalahan 5% atau 0,05.

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010: 60). Ada 3 variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Eksogen (*independen*)

Variabel eksogen yaitu variabel yang nilai tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain dalam model. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyalur antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).

3. Variabel Endogen (*dependen*)

Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain didalam model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat Kinerja Karyawan (Z).

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2010:21)

2. Bonus (X_2)

Bonus adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui. Bonus dibayar secara eksklusif kepada para eksekutif atau kepada semua pegawai.

3. Gaya Kepemimpinan (X_3)

Otoritas seorang individu bias mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut (Robbins 2011: 163).

4. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya guna mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

5. Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. (Luthans 2012:165).

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Bonus dan Gaya Kepemimpinan. Indikator dalam variabel Lingkungan Kerja antara lain penerangan, penggunaan warna, dan keamanan kerja. Indikator variabel Bonus antara lain adalah sejumlah uang yang diberikan atas prestasi yang telah diciptakan oleh karyawan tersebut. Indikator gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Indikator variabel tersebut antara lain penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi, persaingan, partisipasi dan kebanggaan. Variabel terakhir yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen dalam penelitian ini adalah

Kinerja karyawan. Indikator variabel kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 4. Definisi Operasional dan Pengukuran Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan melalui Motivasi Kerja

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja	1. Penerangan 2. Penggunaan warna 3. Keamanan kerja	Interval dengan cara <i>semantic Defferensial</i>
2.	Bonus		Interval dengan cara <i>semantic Defferensial</i>
3.	Gaya Kepemimpinan	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Interval dengan cara <i>semantic Defferensial</i>
4.	Motivasi Kerja	1. Penghargaan terhadap pekerjaan 2. Komunikasi dan informasi 3. Persaingan, partisipasi dan kebanggaan	Interval dengan cara <i>semantic Defferensial</i>
5.	Kinerja Karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Interval dengan cara <i>semantic Defferensial</i>

G. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik

akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji Validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi antara variabel X dan Y (n = jumlah sampel yang diteliti)

X = jumlah skor

Y = jumlah skor Y

XY = jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009:80)

Kriteria apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid

(Arikunto, 2007: 146).

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data

karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus alpha, sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 dan $dk = n - 1$ maka angket memenuhi syarat reliabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya :

1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi
 2. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi
 3. Antara 0,400 sampai dengan 0,699 = cukup
 4. Antara 0,200 sampai dengan 0,399 = rendah
 5. Antara 0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah
- (Arikunto, 2007: 276)

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Winartha (2006: 34) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian

ini lebih mementingkan segi hasil daripada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT. Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan.

I. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan metode signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

- Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $< 0,05$ berarti distribusi sampel tidak normal.
- Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $> 0,05$ berarti distribusi sampel adalah normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak.

Untuk menguji Homogenitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Levene-Statistic*.

1. Varians gabungan dari semua sampel:

$$s^2 = \frac{\sum (n_i - 1) s_i^2}{\sum (n - 1)}$$

2. Harga satuan B dengan rumus:

$$B = (\log s^2) \sum (n_i - 1)$$

Uji *Levene-Statistic* digunakan statistik chi-kuadrat yaitu :

$$\chi^2 = (\ln 10) \left\{ B - \sum (n - 1) \log s_i^2 \right\}$$

Kriteria:

Jika $\chi^2 \geq \chi_{(1-\alpha)(k-1)}^2$ maka H_0 ditolak

Jika $\chi^2 \leq \chi_{(1-\alpha)(k-1)}^2$ maka H_0 diterima

Dimana Jika $\chi_{(1-\alpha)(k-1)}^2$ didapatkan dari tabel distribusi chi-kuadrat dengan peluang $(1-\alpha)$ dan $dk = (k-1)$

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respon dan juga mengukur keeratan hubungan antara X dan Y digunakan analisis regresi. Uji persyaratan regresi linear ganda meliputi uji linearitas garis regresi, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keliniaritan garis regresi (persyaratan analisis) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier, pengujian menggunakan Metode ANOVA dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(R_{New}^2 - R_{Old}^2)/m}{(1 - R_{New}^2)/(n-k)} \quad (\text{Suliyanto, 2011})$$

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sbb:

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Menggunakan koefisien signifikansi (Sig.) dengan cara membandingkan nilai Sig. dari *Deviation from Linearity* pada tabel ANOVA dengan α 0,05 dengan kriteria “ Apabila nilai Sig. pada *Deviation from Linearity* $> \alpha$ maka H_0 diterima. Sebaliknya H_0 tidak diterima”.

e. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dengan Y

X = Skor gejala X

Y = Skor gejala Y

N = Jumlah sampel

Rumusan hipotesis:

H_0 = Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 = Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis yaitu :

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima sehingga tidak terjadi multikorelasi sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terjadi multikorelasi.

f. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum (Sudarmanto dalam Rusman, 2015;62) dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah (Rietveld dan Sunaryanto, 1994).

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sbb:

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan:

Kriteria pengujian apabila nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka H_0 diterima sebaliknya H_0 ditolak (Suliyanto, 2011: 140).

g. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Sudarmanto dalam Rusman, 2015, 63). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji asumsi Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama (homogen) atau tidak sama (tidak homogen)

untuk semua pengamatan. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya model regresi yang digunakan mengandung gejala Heteroskedastisitas, akan ditunjukkan oleh koefisien korelasi *Rank Spearman* dari masing-masing Variabel bebas dengan dengan nilai Absolut Residualnya (ABRESID). Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya atau regresi tidak mengandung gejala Heteroskedastisitas

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya, atau regresi mengandung gejala Heteroskedastisitas

J. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur (Path Analysis) . Menurut Sandjojo (2011: 11), analisis jalur merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat .

Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut , terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen ,dan

variabel dependen disebut dengan variabel endogen (Sugiyono, 2014 : 297).

a. Persyaratan Analisis Jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitive terhadap model yang spesifik. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti ini harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternative. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
2. Variabel – variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/ sebab akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

1. Langkah-langkah menguji analisis jalur.

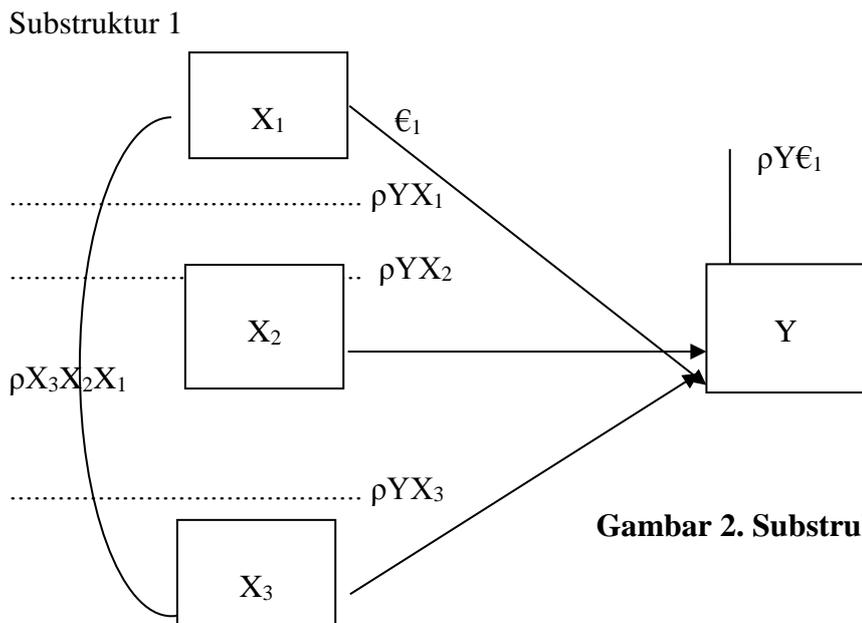
Secara singkat, langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

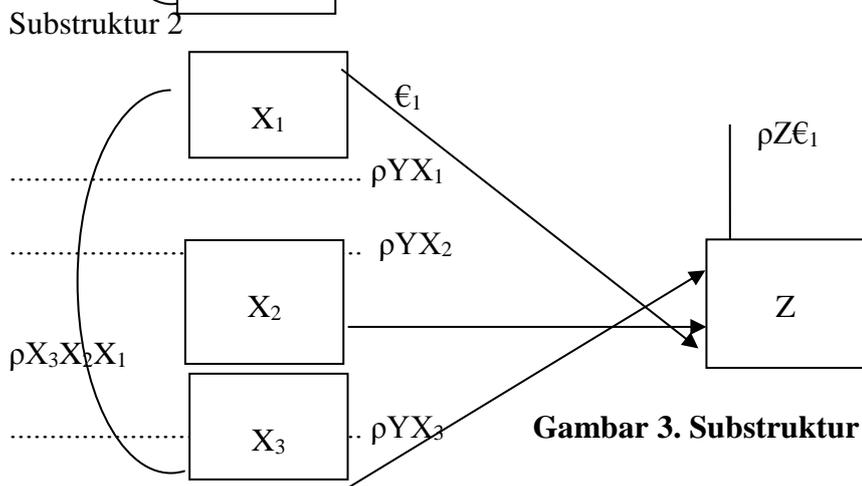
$$\text{Struktur } Y = P_{xy1}X_1 + P_{xy2}X_2 + P_{xy3}X_3 + P_y^e$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

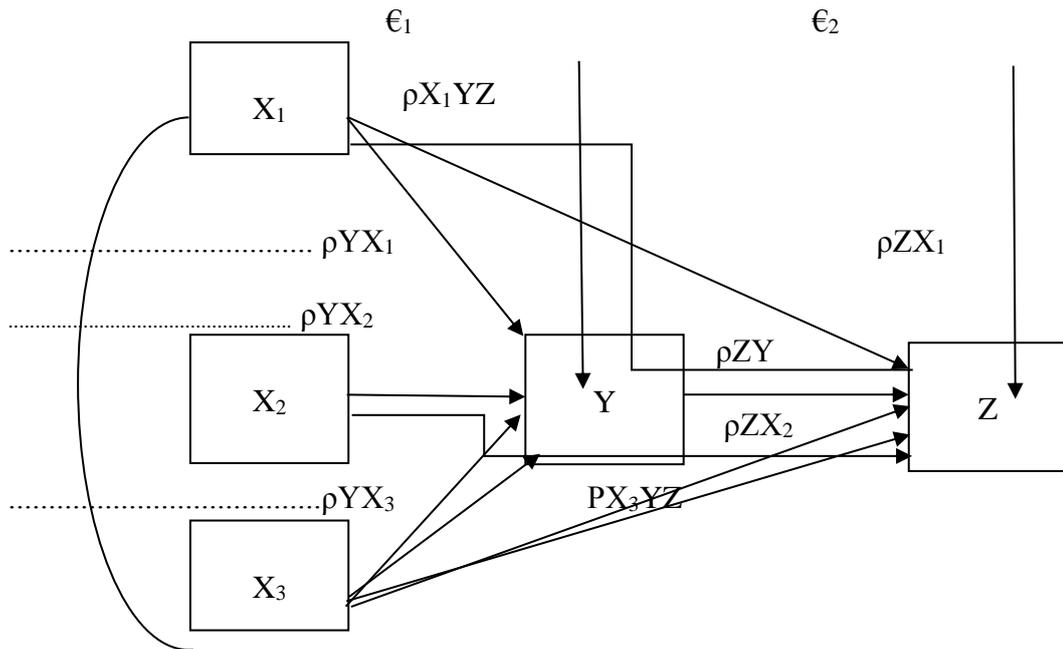
- a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan



Gambar 2. Substruktur 1



Gambar 3. Substruktur 2



Gambar 4. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram analisis dua jalur diatas terdapat tiga variabel eksogen yaitu kemampuan Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Pada model saling berkorelasi dan memiliki dampak langsung maupun tidak langsung. Model tersebut merupakan analisis jalur model rekursif yaitu dimana anak panah menuju satu arah, dijelaskan sebagai berikut :

- Anak panah menuju satu arah yaitu, X_1 , X_2 dan X_3 ke Y . selanjutnya dari Y menuju ke Z .
- Hanya terdapat satu variabel endogen yaitu (Z) dan tiga variabel eksogen yaitu (X_1 , X_2 dan X_3)

Hipotesis model analisis jalur terdapat tiga variabel eksogen, satu variabel endogen dan satu variabel intervening, yaitu :

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Bonus

X_3 : Gaya Kepemimpinan

Y : Motivasi Kerja

Z : Kinerja Karyawan

Dimana Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Z). Dan Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Z). Selain itu, Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) juga mempengaruhi tidak langsung terhadap Motivasi Kerja (Y). Dan Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) juga mempengaruhi langsung terhadap Motivasi Kerja (Y). Begitu pula terdapat korelasi antara Lingkungan Kerja (X_1), Bonus (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dengan memperhatikan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Koefisien analisis jalur tersebut kita cari dari dua persamaan regresi dan satu koefisien korelasi. dua persamaan regresi tersebut diperoleh dari tanda anak panah garis lurus satu arah.

Regresi pertama, yaitu regresi dari variabel X_1 ke Z, variabel X_2 ke Z, dan dari variabel X_3 ke Z. Regresi kedua, yaitu regresi dari variabel X_1 ke Y, dan dari variabel X_2 ke Y, dan dari variabel X_3 ke Y. Sedangkan satu koefisien korelasi diperoleh dari koefisien korelasi hubungan antara X_1 , X_2 dan X_3 yang ditunjukkan oleh tanda panah melengkung. Dari dua

persamaan regresi dan korelasi dapat ditulis dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yx3} + e_1$$

$$Z = \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yx3} + e$$

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a : \beta_{yx1} = \beta_{yx2} \dots \dots \neq \beta_{yxk} = 0$$

$$H_0 : \beta_{yx1} = \beta_{yx2} \dots \dots = \beta_{yxk} = 0$$

Kaidah pengujian signifikansi manual:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel eksogen

R^2_{yxk} = R square

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan.

4. Menghitung Koefisien Jalur Secara Individual

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut:

Ha: $\rho_{yx_1} > 0$;

Ha : $\rho_{yx_1} = 0$;

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus (Kusnedi 2002:12)

$$t_k = \frac{p_k}{(dk = n - k - 1) se_{p_k}}$$

Keterangan :

Statistik se_{p_k} diperoleh dari hasil komputerisasi pada SPSS, selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

5. Meringkas dan Menyimpulkan

Untuk mendapatkan data-data yang lengkap, maka instrumen harus memenuhi syarat yang baik. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat yaitu validitas dan reliabilitas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Jika lingkungan kerja yang dimiliki karyawan bagus, maka motivasi kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh bonus terhadap motivasi kerja. Jika bonus yang dimiliki karyawan banyak, maka motivasi kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Jika gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan baik, maka motivasi kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.
4. Ada hubungan lingkungan kerja, bonus dan gaya kepemimpinan.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang dimiliki karyawan bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
6. Ada pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan. Jika bonus yang dimiliki karyawan banyak, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
7. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya

kepemimpinan yang dimiliki karyawan bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.

8. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
9. Ada pengaruh lingkungan kerja, bonus, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Jika lingkungan kerja karyawan bagus, bonus banyak dan gaya kepemimpinan bagus maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
10. Ada pengaruh lingkungan kerja, bonus, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja karyawan bagus, bonus banyak, gaya kepemimpinan bagus, dan motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Bonus, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja karyawan pada PT Nindya Karya Palembang Sumatera Selatan”. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Perusahaan hendaknya menciptakan Lingkungan kerja yang baik untuk mendorong motivasi kerja karyawan agar semakin hari semakin meningkat dan karyawan sendiri juga sebaiknya menjaga lingkungan kerja baik yang sudah diciptakan oleh perusahaan agar terciptanya kesinambungan atau sinergi antara karyawan dan perusahaan.

2. Perusahaan dalam hal ini melalui pimpinan juga diharapkan bersikap adil dengan memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang dinilai mampu menyelesaikan tugas yang sudah diamanahkan kepadanya. Ini juga untuk mendorong agar motivasi bekerja karyawan yang bersangkutan dapat meningkat.
3. Pimpinan perusahaan hendaknya bisa menyesuaikan Gaya Kepemimpinan atau *style* memimpin karyawan yang diwakinya agar tidak terjadinya penurunan motivasi kerja dari karyawan.
4. Sebaiknya ada sinkronisasi antara lingkungan kerja, bonus dan gaya kepemimpinan agar terwujudnya tujuan dari perusahaan PT Nindya Karya Palembang Sumatera selatan.
5. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator pertukaran udara dan kebisingan, karena meskipun masuk kedalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
6. Bonus yang diberikan untuk karyawan diharapkan lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian bonus yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan.
7. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.
8. Ada baiknya jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi setiap bulnnya, misalnya seperti meberikan gelar *best of this month* yang bisa dinilai dari kerajinannya, keaktifannya dan lain-

lain. Tentunya jika karyawan mendapatkan gelar ini, karyawan bisa lebih semangat lagi bekerja dan berlomba untuk mendapatkan gelar tersebut.

9. Perusahaan hendaknya memiliki lingkungan kerja yang baik dan asri agar motivasi kerja karyawan semakin terpacu, kemudian perusahaan juga harus memastikan bahwa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, dan pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawannya sehingga tercipta lah motivasi kerja yang tinggi.
10. Perusahaan hendaknya memiliki lingkungan kerja yang baik dan asri agar motivasi kerja karyawan semakin terpacu, kemudian perusahaan juga harus memastikan bahwa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, dan pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawannya sehingga tercipta lah motivasi kerja yang tinggi, sehingga terciptalah kinerja karyawan yang maksimal agar perusahaan menjadi lebih maju lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, dan Kotler.2003. *Dasar-dasar Pemasaran.Jilid 1,Edisi Kesembilan.* Jakarta:Penerbit PT. Indeks Gramedia.
- Assauri, Sofjan.2004. *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama Cetakan 7.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Basrowi dan Akhmad Kasinu. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial Konsep, Prosedur dan Aplikasi.* Kediri: CV Jenggala Pustaka Utama.
- Cravens, David W. 2003. *Pemasaran Strategis.* Jilid 2. Edisi Keempat. Cetakan Kedua. Ahli Bahasa Lina Salim. Jakarta: Erlangga.
- Fandy Tjiptono. 2007. *Pemasaran Jasa.* Malang: Bayumedia Publishing.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran (edisi 1).* Yogyakarta. BPFE.
- Kotler, P. 2002. *Manajemen Pemasaran Edisi 9 Jilid 2.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, P. 2005. *Manajemen Pemasaran Jilid 1 dan 2.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kotler, P. 1994. *Manajemen Pemasaran (Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian).* Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P. 2007. *Manajemen Pemasaran Edisi ke Dua Belas Jilid 1.* Jakarta: PT. Indeks.
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lamb, ed al. 2001. *Pemasaran (Marketing).* Jakarta: Salemba Empat.
- Lamb, Charles W, dkk. 2001. *Pemasaran Edisi Pertama Jilid 1.* Jakarta: Salemba Empat.
- Lopiyoadi, Rambat. 2001. *Manajemen Pemasaran Jasa.* Jakarta: Salemba Empat

- Murshid, M. 2010. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nazir, Muhammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusman, Teddy. 2012. *Aplikasi Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Bandar Lampung.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Swastha, Basu Dan Irawan. 2008. *Manajemen Pemasaran Modern*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2007. *Strategi Pemasaran, Edisi ke 2*. Yogyakarta: Andi
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Wyckof. 2007. *Strategi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.