

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau verifikasi dalam bentuk dukungan data empiris dilapangan atau yang lebih sering disebut sebagai penelitian survei (*field research*). Dimana penelitian ini dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel dan hasilnya digenerallisasikan.

Penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik untuk menunjukkan hubungan antarvariabel. Sementara penelitian ini dikatakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat lukisan atau deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2007:55). Sedangkan dikatakan asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2007:57).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan kontraktor yang ada di Sumatera Utara dan penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2013 sampai bulan April 2013.

3.3 Batasan Operasional

Penelitian yang baik adalah penelitian yang dilakukan secara terfokus, agar penelitian dapat dilakukan secara terfokus, maka tidak semua masalah akan diteliti. Batasan operasional variabel digunakan untuk menghindari kesalahan dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dapat dibagi dalam suatu batasan operasional antara lain:

- a. Yang menjadi variabel independen (X) adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2)
- b. Dan yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Motivasi Kerja.

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel yang sama. Defenisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

- a. Variabel independen (X)
 1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.

2. Karakteristik Pekerjaan (X2)

Pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang memiliki karakter khusus yang berada didalam semua pekerjaan dan dirasakan oleh para pekerja dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dalam hal ini berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dalam bidang pengupahan pada karyawan.

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi terbentuk dari sikap atau attitude karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan

mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu dengan menyusun pertanyaan dan masing-masing item akan diberi range skor. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005:86). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian maka peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Instrument Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2005: 86)

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari suatu objek penelitian (Kuncoro, 2003:103). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian acconting, administrasi dan umum pada perusahaan kontraktor disumatara utara yang jumlahnya tidak diketahui sehingga untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus (supramono, 2003: 62):

$$n = \frac{(Z \alpha)^2 (P)(Q)}{d^2}$$

Dimana ; n = Jumlah Sampel

Z α = nilai standar normal yang besarnya tergantung α

Bila $\alpha = 0,05$ \longrightarrow 2 = 1,67

Bila $\alpha = 0,01$ \longrightarrow 2 = 1,96

P = Proporsi populasi yang diharapkan memiliki karakteristik tertentu

Q = (1-P), Proporsi populasi yang diharapkan tidak memiliki karakteristik tertentu.

d = Tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi (dinyatakan dalam %)

Untuk memperoleh n (jumlah sampel) yang besar dan nilai P yang belum diketahui maka dapat digunakan P = 0,5. Dengan demikian, jumlah sample yang mewakili populasi dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{(Z \alpha)^2 (P)(Q)}{d^2} \quad \rightarrow \quad n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{0,1^2}$$

$$n = 96,04 = 96 \text{ orang (dibulatkan)}$$

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, atau karena mereka adalah satu-satunya yang memiliki atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh penulis (sekarang, 2006: 136). Adapun kriteria yang ditetapkan yaitu responden telah memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dan menjabat posisi accounting, administrasi dan umum seperti arsitek, engineering.

3.7 Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian dan diukur sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuisioner

yang diberikan secara langsung perusahaan tempat karyawan bekerja.

2. Data sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari artikel yang sudah dipublikasikan seperti buku, jurnal, internet dan data dari perusahaan.

3.8 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara (*interview*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden.

2. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penelitian maka terlebih dahulu diadakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji validitas

Uji ini untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Uji validitas ini dilakukan kepada 96 orang

karyawan pada perusahaan kontraktor di Sumatera Utara sebagai responden. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS (*statistic package for social science*). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan reliabel
2. Jika r_{alpha} positif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

3.10 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan dan memisahkan komponen atau bagian yang

relevan dari keseluruhan data juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bisa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2007:151)

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai $Tolerance > 1$ atau nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2007:153)

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear berganda dengan persamaan yang digunakan adalah:

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

Dimana: Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b₁:b₂ = Koefisien regresi berganda

X₁ = Skor dimensi lingkungan kerja

X₂ = Skor dimensi karakteristik pekerjaan

e = Standar eror

b. Uji *Signifikan Simultan* (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Uji *Signifikan Parsial* (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan adalah kuisisioner. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) 17.0 for windows dengan cara *one shot method* artinya pengujian validitas dan reliabilitas kuisisioner cukup dilakukan sekali.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 17.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- c. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

Penyebaran kuisisioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 96 responden. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 96$ dengan ketentuan tingkat signifikansi sebesar 5%,

maka angka yang diperoleh = 0,196. Setelah melakukan pengujian validitas maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena r_{hitung} diatas r_{tabel} . Hasil yang didapat dapat dilihat sebagai berikut:

Item pertanyaan variable Lingkungan Kerja

Tabel 4.1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r- tabel	Validitas
Item 1	50.98	44.947	.622	.888	0,196	Valid
Item 2	51.11	45.871	.571	.890	0,196	Valid
Item 3	51.25	44.947	.633	.887	0,196	Valid
Item 4	51.38	44.974	.632	.887	0,196	Valid
Item 5	51.16	45.207	.584	.889	0,196	Valid
Item 6	51.33	45.446	.574	.890	0,196	Valid
Item 7	51.17	45.656	.558	.890	0,196	Valid
Item 8	51.38	45.605	.624	.888	0,196	Valid
Item 9	51.57	45.447	.493	.893	0,196	Valid
Item10	51.30	45.813	.554	.890	0,196	Valid
Item 11	51.61	45.292	.477	.894	0,196	Valid
Item 12	51.45	43.997	.585	.890	0,196	Valid
Item 13	51.40	46.305	.512	.892	0,196	Valid
Item 14	51.31	45.459	.590	.889	0,196	Valid
Item 15	51.17	46.056	.622	.888	0,196	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner, SPSS versi 17.0,2013)

Dari tabel r maka di peroleh r tabel sebesar 0.196, dari hasil spss diatas dapat dinyatakan bahwa untuk item pertanyaan Variabel lingkungan kerja semua nya valid karena r_{hitung} (nilai *Corrected item total correlation*) > r tabel sebesar 0.196

Item pertanyaan Variabel Karakteristik Pekerjaan

Tabel 4.2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r- tabel	Validitas
Item 1	30.52	26.000	.620	.870	0,196	Valid
Item 2	30.34	27.112	.473	.880	0,196	Valid
Item 3	30.70	24.887	.775	.858	0,196	Valid
Item 4	30.67	25.719	.687	.865	0,196	Valid
Item 5	30.87	25.542	.670	.866	0,196	Valid
Item 6	30.82	26.337	.680	.867	0,196	Valid
Item 7	31.01	26.431	.547	.875	0,196	Valid
Item 8	31.48	25.705	.512	.880	0,196	Valid
Item 9	30.71	25.388	.705	.864	0,196	Valid
Item10	30.37	26.658	.501	.879	0,196	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner, SPSS versi 17.0,2013)

Dari tabel r maka di peroleh r tabel sebesar 0.196, dari hasil spss diatas dapat dinyatakan bahwa untuk item pertanyaan Variabel karakteristik Pekerjaan semua nya valid karena r hitung (nilai *Corrected item total correlation*) > r tabel sebesar 0.196

Item Pertanyaan Motivasi Kerja

Tabel 4.3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r- tabel	Validitas
Item 1	28.34	12.944	.701	.828	0,196	Valid
Item 2	28.54	13.051	.736	.825	0,196	Valid
Item 3	28.43	13.974	.654	.835	0,196	Valid
Item 4	28.70	13.729	.610	.838	0,196	Valid
Item 5	28.58	13.740	.617	.838	0,196	Valid
Item 6	28.61	14.513	.497	.849	0,196	Valid
Item 7	28.46	14.461	.507	.848	0,196	Valid
Item 8	28.42	14.182	.378	.867	0,196	Valid
Item 9	28.67	14.077	.584	.841	0,196	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (kuesioner, SPSS versi 17.0,2013)

Dari tabel r maka di peroleh r tabel sebesar 0.196, dari hasil spss diatas dapat dinyatakan bahwa untuk item pertanyaan Variabel karakteristik Pekerjaan semua nya valid karena r hitung (nilai *Corrected item total correlation*) > r tabel sebesar 0.196

Dari keseluruhan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena nilai *Corrected item-total correlation* diatas 0,196. Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Jika

butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menurut Ghozali (2005), jika nilai *Cronbach's alpha* >0.60 maka pertanyaan reliabel.
2. Menurut Kuncoro (2003), jika nilai *Cronbach's alpha* >0.80 maka pertanyaan reliabel

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Item pertanyaan variable Lingkungan Kerja

Tabel 4.4

Uji realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 17.0(mei 2013)

Untuk nilai uji realibilitas nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,60 > 0,80$ maka dari hasil spss diatas dapat kita simpulkan bahwa item pertanyaan Variabel lingkungan kerja telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian karena nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.896 > 0,60 > 0,80$.

Item pertanyaan Variabel Karakteristik Pekerjaan

Tabel 4.5

Uji realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 17.0(mei 2013)

Untuk nilai uji realibilitas nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,60 > 0,80$ maka dari hasil spss diatas dapat kita simpulkan bahwa item pertanyaan Variabel karakteristik pekerjaan telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian karena nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.882 > 0,60 > 0,80$.

Item Pertanyaan Motivasi Kerja

Tabel 4.6

Uji realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	4

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 17.0(mei 2013)

Untuk nilai uji realibilitas nilai *cronbach's alpha* harus $> 0,60 > 0,80$ maka dari hasil spss diatas dapt kita simpulkan bahwa item pertanyaan Variabel karakteristik pekerjaan telah reliabel dan dapat disebarkan

kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian karena nilai *cronbach's* alpha sebesar $0.873 > 0,60 > 0,80$.

4.1.2. Analisis Deskriptif

4.1.1.1 Analisis deskriptif responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuisioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 karyawan pada perusahaan kontraktor di Sumatera Utara. Karakteristik responden sendiri terdiri dari jenis kelamin yang membedakannya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	62	64,6
Perempuan	34	35.4
Total	96	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak (64,6%) dibandingkan dengan responden perempuan (35,4%). Perbandingan ini tidak terlalu jauh karena antara laki-laki dan perempuan tidak mempengaruhi kinerja pada perusahaan kontraktor di sumatra utara.

4.1.1.2 Analisis deskriptif variabel

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2	4	4	3	3	71	74	16	17	96	100
2	1	1	5	5	34	35	54	56	3	3	96	100
3	0	0	3	3	29	30	61	64	3	3	96	100
4	1	1	6	6	29	30	55	57	5	5	96	100
5	1	1	4	4	20	21	58	60	13	14	96	100
6	1	1	5	5	29	30	54	56	7	7	96	100
7	1	1	4	4	19	20	61	64	11	11	96	100
8	1	1	4	4	31	32	57	59	3	3	96	100
9	1	1	13	14	35	36	41	43	6	6	96	100
10	1	1	4	4	28	29	56	58	7	7	96	100
11	3	3	9	9	43	45	33	34	8	8	96	100

12	4	4	6	6	30	31	48	50	8	8	96	100
13	0	0	8	8	29	30	55	57	4	4	96	100
14	1	1	3	3	32	33	52	54	8	8	96	100
15	0	0	3	3	21	22	64	67	8	8	96	100

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 96 responden terdapat 17% responden menyatakan sangat setuju, 74% responden menyatakan setuju, 3% menyatakan netral, 4% tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden mencintai pekerjaan yang ditekuninya saat ini.
2. Pada pernyataan kedua, dari 96 responden terdapat 3% menyatakan sangat setuju, 56% responden menyatakan setuju, 35% menyatakan netral, 5% tidak setuju dan 1% menyatakan tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden merasa bahwa tugas-tugas dalam pekerjaan mereka tidak membuat para responden bosan.
3. Pada pernyataan ketiga, dari 96 responden terdapat 3% menyatakan sangat setuju, 64% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, 3% tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden merasa bahwa pekerjaannya saat ini menyenangkan.

4. Pada pernyataan keempat, dari 96 responden terdapat 5% responden menyatakan sangat setuju, 57% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, 6% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden merasa bahwa tugas-tugas yang diselesaikan sesuai dengan kemampuan masing-masing responden sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan mudah.
5. Pada pernyataan kelima, dari 96 responden terdapat 14% menyatakan sangat setuju, sementara 60% menyatakan setuju, 21% menyatakan netral, 4% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka tekuni sekarang sesuai dengan minatnya masing-masing.
6. Pada pernyataan keenam, dari 96 responden terdapat 7% menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral sementara 5% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa rekan-rekan dalam bidang keuangan, administrasi dan umum mudah untuk saling membantu dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan.

7. Pada pernyataan ketujuh, dari 96 responden terdapat 11% menyatakan sangat setuju, 64% menyatakan setuju, 20% menyatakan netral sementara 4% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan pada bidang keuangan, administrasi dan umum mampu menyelesaikan tugas-tugasnya karena sesuai dengan kemampuannya masing-masing..
8. Pada pernyataan kedelapan, dari 96 responden terdapat 3% menyatakan sangat setuju, 59% menyatakan setuju, 32% menyatakan netral sementara 4% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa rekan-rekan dalam bidang keuangan, administrasi dan umum dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Pada pernyataan kesembilan, dari 96 responden terdapat 6% menyatakan sangat setuju, 43% menyatakan setuju, 36% menyatakan netral sementara 14% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden merasa tidak ada suasana saling sikut dikalangan karyawan tempatnya bekerja saat ini.
10. Pada pernyataan kesepuluh, dari 96 responden terdapat 7% menyatakan sangat setuju, 58% menyatakan setuju, 29% menyatakan netral sementara 4% menyatakan tidak setuju

dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden merasa atasannya selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas kepada bawahannya dengan baik.

11. Pada pernyataan kesebelas, dari 96 responden terdapat 8% menyatakan sangat setuju, 34% menyatakan setuju, 45% menyatakan netral sementara 9% menyatakan tidak setuju dan 3% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden merasa dalam lingkungan tempat dia bekerja tingkat persaingan antar sesama karyawannya tidak terlalu ketat.
12. Pada pernyataan kedua belas, dari 96 responden terdapat 8% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 31% menyatakan netral sementara 6% menyatakan tidak setuju dan 4% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden merasa bahwa atasannya selalu memberikan penghargaan kepada karyawannya bila karyawan tersebut menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.
13. Pada pernyataan ketiga belas, dari 96 responden terdapat 4% menyatakan sangat setuju, 57% menyatakan setuju, 30% menyatakan netral sementara 8% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden merasa mereka bisa

berkarier dengan baik diperusahaan tempat mereka bekerja sekarang.

14. Pada pernyataan keempat belas, dari 96 responden terdapat 8% menyatakan sangat setuju, 54% menyatakan setuju, 33% menyatakan netral sementara 3% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden merasa bahwa mereka bisa menerima peraturan ataupun kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.
15. Pada pernyataan kelima belas, dari 96 responden terdapat 8% menyatakan sangat setuju, 67% menyatakan setuju, 22% menyatakan netral sementara 3% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa masing-masing responden merasa nyaman bekerja diperusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

b. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan

No Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2	7	7	20	21	61	64	6	6	96	100
2	3	3	3	3	13	14	66	69	11	11	96	100
3	2	2	7	7	36	38	46	48	5	5	96	100
4	0	0	10	10	34	35	46	48	6	6	96	100
5	1	1	14	15	41	43	36	38	4	4	96	100
6	1	1	6	6	51	53	35	36	3	3	96	100
7	1	1	20	21	40	42	33	34	2	2	96	100
8	8	8	39	41	25	26	23	24	1	1	96	100
9	1	1	12	13	28	29	52	54	3	3	96	100
10	0	0	7	7	24	25	47	49	18	19	96	100

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 96 responden terdapat 6% responden menyatakan sangat setuju, 64% responden menyatakan setuju, 21% menyatakan netral, 7% tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa tempat mereka

bekerja sekarang pemberian gaji atau upah sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

2. Pada pernyataan kedua, dari 96 responden terdapat 11% responden menyatakan sangat setuju, 69% responden menyatakan setuju, 14% menyatakan netral, 3% tidak setuju dan 3% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa perusahaan tidak pernah menunda dalam pemberian gaji atau upah kepada karyawannya.
3. Pada pernyataan ketiga, dari 96 responden terdapat 5% responden menyatakan sangat setuju, 48% responden menyatakan setuju, 38% menyatakan netral, 7% tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa saat ini mereka senang dengan gaji atau upah yang mereka terima.
4. Pada pernyataan keempat, dari 96 responden terdapat 6% responden menyatakan sangat setuju, 48% responden menyatakan setuju, 35% menyatakan netral, 10% tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima sudah sesuai dengan upaya yang telah dikeluarkan untuk perusahaan.

5. Pada pernyataan kelima, dari 96 responden terdapat 4% responden menyatakan sangat setuju, 38% responden menyatakan setuju, 43% menyatakan netral, 15% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa tempat mereka bekerja sekarang gaji atau upah yang diberikan lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain.
6. Pada pernyataan keenam, dari 96 responden terdapat 3% responden menyatakan sangat setuju, 36% responden menyatakan setuju, 53% menyatakan netral, 6% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa sistem pemberian gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan sudah relative adil.
7. Pada pernyataan ketujuh, dari 96 responden terdapat 2% responden menyatakan sangat setuju, 34% responden menyatakan setuju, 42% menyatakan netral, 21% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa keberatan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan penghasilan yang diterimanya saat ini.
8. Pada pernyataan kedelapan, dari 96 responden terdapat 1% responden menyatakan sangat setuju, 24% responden

menyatakan setuju, 26% menyatakan netral, 41% tidak setuju dan 8% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden kurang setuju jika mereka tidak mencari penghasilan tambahan diluar pekerjaannya saat ini.

9. Pada pernyataan kesembilan, dari 96 responden terdapat 3% responden menyatakan sangat setuju, 54% responden menyatakan setuju, 29% menyatakan netral, 13% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima saat ini sudah bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

10. Pada pernyataan kesepuluh, dari 96 responden terdapat 19% responden menyatakan sangat setuju, 49% responden menyatakan setuju, 25% menyatakan netral, 7% tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima saat ini cukup diatas UMR yang ditetapkan oleh pemerintah setempat.

c. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

No Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2	2	2	23	24	60	63	9	9	96	100
2	1	1	5	5	33	34	54	56	3	3	96	100
3	0	0	3	3	29	30	61	64	3	3	96	100
4	1	1	5	5	47	49	41	43	2	2	96	100
5	0	0	4	4	44	46	43	45	5	5	96	100
6	0	0	3	3	47	49	43	45	3	3	96	100
7	1	1	0	0	36	38	55	57	4	4	96	100
8	1	1	6	6	29	30	47	49	13	14	96	100
9	1	1	2	2	50	52	41	43	2	2	96	100

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 96 responden terdapat 9% responden menyatakan sangat setuju, 63% responden menyatakan setuju, 24% menyatakan netral, 2% tidak setuju dan 2% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa tempat mereka bekerja sekarang, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuuk bisa naik jabatan.

2. Pada pernyataan kedua, dari 96 responden terdapat 3% responden menyatakan sangat setuju, 56% responden menyatakan setuju, 34% menyatakan netral, 5% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa peluang karier untuk bisa naik kejenjang yang lebih tinggi sangat terbuka jika masing-masing karyawan memiliki kemauan dan kerja keras.
3. Pada pernyataan ketiga, dari 96 responden terdapat 3% responden menyatakan sangat setuju, 64% responden menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, 3% tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa syarat untuk bisa naik kejenjang karier yang lebih tinggi lagi di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini cukup masuk akal.
4. Pada pernyataan keempat, dari 96 responden terdapat 2% responden menyatakan sangat setuju, 43% responden menyatakan setuju, 49% menyatakan netral, 5% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa jarang terjadi penundaan jabatan didalam perusahaan.
5. Pada pernyataan kelima, dari 96 responden terdapat 5% responden menyatakan sangat setuju, 45% responden

menyatakan setuju, 46% menyatakan netral, 4% tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa diperusahaan tempat mereka bekerja kenaikan jabatan diputuskan secara objektif.

6. Pada pernyataan keenam, dari 96 responden terdapat 2% responden menyatakan sangat setuju, 43% responden menyatakan setuju, 49% menyatakan netral, 5% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa jarang terjadi penundaan jabatan didalam perusahaan.
7. Pada pernyataan ketujuh, dari 96 responden terdapat 4% responden menyatakan sangat setuju, 57% responden menyatakan setuju, 38% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa nyaman bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.
8. Pada pernyataan kedelapan, dari 96 responden terdapat 14% responden menyatakan sangat setuju, 49% responden menyatakan setuju, 30% menyatakan netral, 6% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan

bahwa mayoritas responden merasa termotivasi menyelesaikan pekerjaannya jika ada tugas lembur.

9. Pada pernyataan kesembilan, dari 96 responden terdapat 2% responden menyatakan sangat setuju, 43% responden menyatakan setuju, 53% menyatakan netral, 2% tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa prosedur kenaikan jabatan pada perusahaan tidak berbelit-belit.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji normalitas

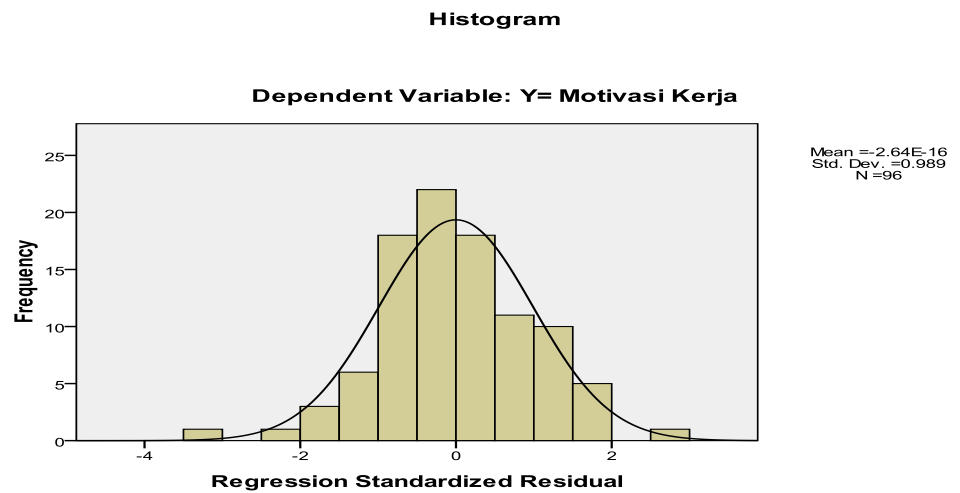
Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan batang dan pendekatan diagram grafik atau garis dan pendekatan *Kolmogorov-Smimov*.

a. Pendekatan Diagram Batang

Salah satu untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik *normal plot* yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Gambar 4.1

Grafik Histogram Uji Normalitas



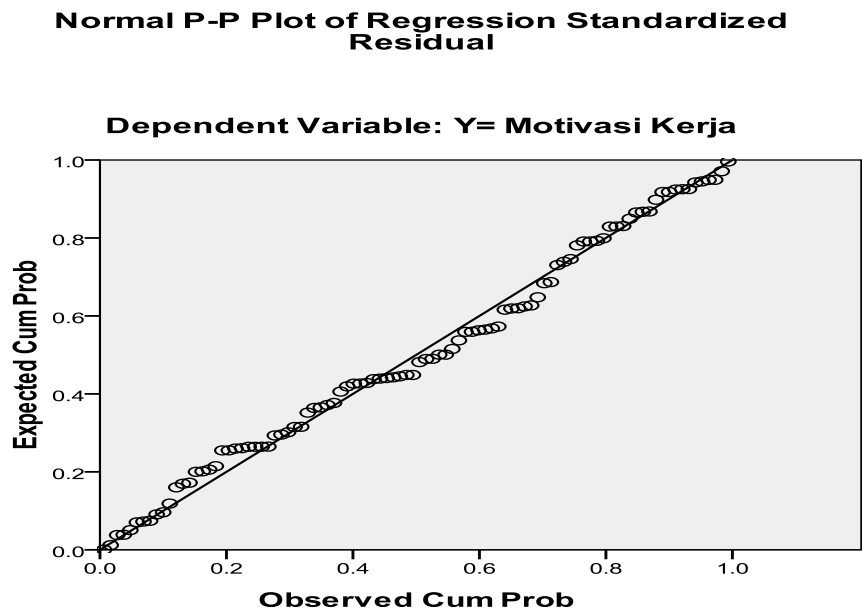
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari hasil output spss diatas maka dapat dijelaskan bahwa kurva berbentuk normal atau sama besar tidak ada kemiringan kurva baik ke kanan maupun ke kiri sehingga dari gambar ini dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Pendekatan Diagram Garis/ Grafik

Gambar 4.2

Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari hasil spss diatas terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis lurus atau garis diagonal dan tidak ada titik yang menjauh dari garis diagonal sehingga data ini dapat di simpulkan memiliki distribusi normal.

c. Pendekatan *Kolmogorov – Smimov*

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smimov* (K- S).

Tabel 4.11

Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06415891
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.062
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Uji ini adalah uji statistik dengan cara pengambilan keputusan jika nilai probabilitas > taraf signifikansi = 0.05 maka dapat di simpulkan memiliki distribusi normal. Dari hasil spss diatas maka dapat kita peroleh nilai probabilitas sebesar 0.809 > 0.05 maka benar data ini memiliki distribusi data yang normal.

4.1.3.2 Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas*, yaitu dengan menggunakan metode grafik

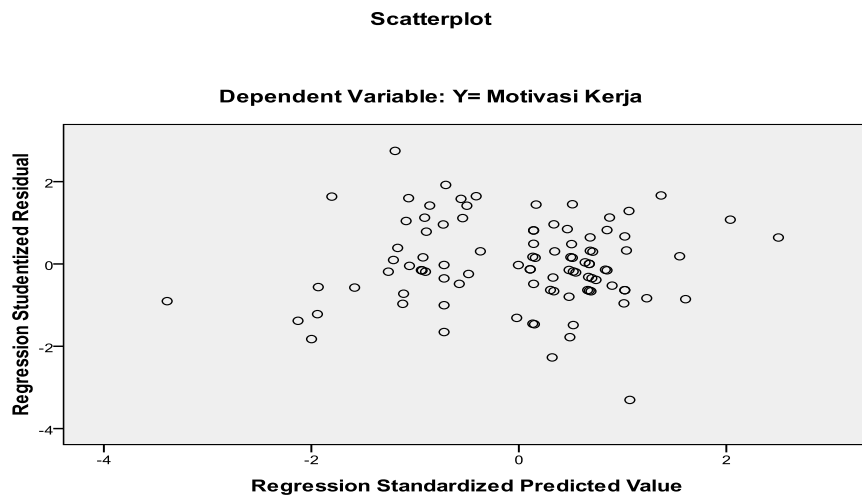
Metode Grafik

Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali,2005: 139). Dasar analisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Gambar 4.3

Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari hasil spss di atas maka dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah titik O pada sumbu Y sehingga dapat kita simpulkan bahwa pada data ini tidak terjadi masalah heterokedasitas pada model regresi.

4.1.3.3. Uji multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 (Ghozali, 2005).

Hasil spss sebagai berikut.

Tabel 4.12

Uji Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1= Lingkungan kerja	.591	1.691
X2= Karakteristik Pekerjaan	.591	1.691

a. Dependent Variable: Y= Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari hasil spss diatas maka dapat dilihat bahwa:

1. Variabel lingkungan Kerja tidak terjadi multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi karena nilai *tolerance* sebesar 0.5991 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1.691 < 10.
2. Variabel karakteristik Pekerjaan tidak terjadi multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi karena nilai *tolerance* sebesar 0.5991 > 0.1 dan nilai VIF sebesar 1.691 < 10.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan *SPSS 17.0 for windows* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan

karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Model hubungan Motivasi kerja dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.497	2.502	
	X1= Lingkungan kerja	.023	.058	.039
	X2= Karakteristik Pekerjaan	.478	.073	.649

a. Dependent Variable: Y= Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas, maka diperoleh persamaan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.50 + 0.023 X1 + 0.478 X2$$

Dimana:

Y : Variabel Motivasi Kerja

b₁ b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel Lingkungan Kerja

X_2 : Variabel Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *konstansta* (a) sebesar 14,50, artinya jika nilai variabel lingkungan kerja dan variabel karakteristik pekerjaan bernilai konstan atau nol maka variabel motivasi kerja tetap sebesar 14,50
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.023, artinya jika nilai variabel Lingkungan kerja ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel motivasi kerja sebesar 0.023 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan yang positif.
3. Nilai koefisien variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.478, artinya jika nilai variabel karakteristik pekerjaan ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel motivasi kerja sebesar 0.478 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan yang positif.

4.1.5. Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji signifikansi simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{Pembilang}) = k - 1$$

$$df (\text{Penyebut}) = n - 1$$

keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah populasi (n) adalah 96 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

1. $df (\text{pembilang}) = 3 - 1 = 2$
2. $df (\text{penyebut}) = 96 - 3 = 93$

Nilai *Fhitung* akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *SPSS 17.0 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan *Ftabel* pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria sebagai berikut:

Ho diterima jika $Fhitung < Ftabel$ pada $\alpha = 5\%$

Ha ditolak jika $Fhitung > Ftabel$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.14

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji – F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.195	2	372.097	38.797	.000 ^a
	Residual	891.962	93	9.591		
	Total	1636.156	95			

a. Predictors: (Constant), X2= Karakteristik Pekerjaan, X1= Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Y= Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari tabel 4.13 hasil uji F dapat dilihat bahwa hasil perolehan *Fhitung* pada kolom F adalah sebesar 38.797 dengan tingkat signifikansi = 0.00 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,094. Dari hasil spss tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja secara bersamaan karena nilai *Fhitung* sebesar $38,797 > F_{tabel}$ sebesar 2,68 dan nilai *probalitas* $0.00 < 0.05$.

4.1.5.2 Uji signifikansi parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau individual terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t table
Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
Jika angka *probabilitas* signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
Jika angka *probabilitas* signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Hasil spss sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji – t)

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.794	.000
	X1= Lingkungan kerja	.395	.693
	X2= Karakteristik Pekerjaan	6.515	.000

a. Dependent Variable: Y= Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari tabel spss di peroleh $t_{\text{tabel } (0,05;93)}$ sebesar 1,986, dari hasil spss diatas maka dapat kita simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja secara parsial atau masing-masing karena nilai $t_{\text{hitung}} = 0.395 < t_{\text{tabel } (0,05;93)}$ sebesar 1,986 dan nilai *probalitas* sebesar $0.693 > 0.05$.
2. Variabel karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel motivasi kerja secara parsial atau masing-masing karena nilai $t_{\text{hitung}} = 6.515 > t_{\text{tabel } (0,05;93)}$ sebesar 1,986 dan nilai *probalitas* sebesar $0,00 < 0.05$.

4.1.6. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian juga sebaliknya.

Tabel 4.16

Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.443	3.09693

a. Predictors: (Constant), X2= Karakteristik Pekerjaan, X1= Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Y= Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (Mei 2013)

Dari hasil spss tabel 4.15 diatas maka diperoleh:

- R sebesar 0,674, berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.674 . Artinya hubungan antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan variabel Motivasi kerja cukup kuat.

- b. Koefisien determinasi sebesar 0,443 berarti 44,3% yang mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan variabel Motivasi kerja sebesar 44,3% yang sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak di jelaskan pada penelitian ini.
- c. *Standard error of estimated* (standar deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya adalah d sebesar 3.09693. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan kontraktor di sumatra utara. Pada penelitian ini ditemukan hasil dari nilai Koefisien Determinasi yang dapat dilihat pada tabel 4.15 yaitu sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa variabel variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan sebanyak 44,3% perubahan dari variabel Motivasi kerja sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor yang lain yang tidak di jelaskan pada penelitian ini.

Dari pengujian variabel penelitian secara signifikansi simultan, yang terdapat pada tabel 4.14, dapat dilihat bahwa hasil perolehan *Fhitung* adalah sebesar 38,797 sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,094 sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 38,797 > F_{tabel}$ sebesar 2,68 yang dapat diartikan bahwa variabel

lingkungan kerja (X1) dan variabel karakteristik pekerjaan (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Hal ini juga dapat dilihat pada analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X1) yang dapat ada pada tabel 4.8, yang menjelaskan bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 96 responden terdapat 74% responden menyatakan setuju bahwa mayoritas responden mencintai pekerjaan yang ditekuninya saat ini.
2. Pada pernyataan kedua, dari 96 responden terdapat 56% responden menyatakan setuju, bahwa responden merasa bahwa tugas-tugas dalam pekerjaan mereka tidak membuat para responden bosan.
3. Pada pernyataan ketiga, dari 96 responden terdapat 64% menyatakan setuju bahwa mayoritas responden merasa bahwa pekerjaannya saat ini menyenangkan.
4. Pada pernyataan keempat, dari 96 responden terdapat 57% menyatakan setuju bahwa mayoritas responden merasa bahwa tugas-tugas yang diselesaikan sesuai dengan kemampuan masing-masing responden sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan mudah.
5. Pada pernyataan kelima, dari 96 responden terdapat 14% menyatakan sangat setuju, sementara 60% menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka tekuni sekarang sesuai dengan minatnya masing-masing.
6. Pada pernyataan keenam, dari 96 responden terdapat 56% menyatakan setuju bahwa rekan-rekan dalam bidang keuangan, administrasi dan umum

mudah untuk saling membantu dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan.

7. Pada pernyataan ketujuh, dari 96 responden terdapat 64% menyatakan setuju bahwa mayoritas karyawan pada bidang keuangan, administrasi dan umum mampu menyelesaikan tugas-tugasnya karena sesuai dengan kemampuannya masing-masing.
8. Pada pernyataan kedelapan, dari 96 responden terdapat 59% menyatakan setuju bahwa rekan-rekan dalam bidang keuangan, administrasi dan umum dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Pada pernyataan kesembilan, dari 96 responden terdapat 43% menyatakan setuju, bahwa responden merasa tidak ada suasana saling sikut dikalangan karyawan tempatnya bekerja saat ini.
10. Pada pernyataan kesepuluh, dari 96 responden terdapat, 58% menyatakan setuju bahwa responden merasa atasannya selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas kepada bawahannya dengan baik.
11. Pada pernyataan kesebelas, dari 96 responden terdapat, 34% menyatakan setuju, bahwa responden merasa dalam lingkungan tempat dia bekerja tingkat persaingan antar sesama karyawannya tidak terlalu ketat.
12. Pada pernyataan kedua belas, dari 96 responden terdapat, 50% menyatakan setuju, bahwa responden merasa bahwa atasannya selalu memberikan penghargaan kepada karyawannya bila karyawan tersebut menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

13. Pada pernyataan ketiga belas, dari 96 responden terdapat 57% menyatakan setuju, bahwa responden merasa mereka bisa berkarier dengan baik diperusahaan tempat mereka bekerja sekarang.
14. Pada pernyataan keempat belas, dari 96 responden terdapat 54% menyatakan setuju, bahwa responden merasa bahwa mereka bisa menerima peraturan ataupun kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.
15. Pada pernyataan kelima belas, dari 96 responden terdapat 67% menyatakan setuju, bahwa masing-masing responden merasa nyaman bekerja diperusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Sementara analisis deskriptif untuk karakteristik pekerjaan (X2) yang dapat dilihat pada tabel 4.9 dijelaskan bahwa:

1. Pada pernyataan pertama, dari 96 responden terdapat 64% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa tempat mereka bekerja sekarang pemberian gaji atau upah sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.
2. Pada pernyataan kedua, dari 96 responden terdapat 69% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa perusahaan tidak pernah menunda dalam pemberian gaji atau upah kepada karyawannya.
3. Pada pernyataan ketiga, dari 96 responden terdapat 48% responden menyatakan setuju bahwa mayoritas responden merasa bahwa saat ini mereka senang dengan gaji atau upah yang mereka terima.

4. Pada pernyataan keempat, dari 96 responden terdapat 48% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima sudah sesuai dengan upaya yang telah dikeluarkan untuk perusahaan.
5. Pada pernyataan kelima, dari 96 responden terdapat 38% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa tempat mereka bekerja sekarang gaji atau upah yang diberikan lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain.
6. Pada pernyataan keenam, dari 96 responden terdapat 36% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa sistem pemberian gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan sudah relative adil.
7. Pada pernyataan ketujuh, dari 96 responden terdapat 34% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa keberatan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan penghasilan yang diterimanya saat ini.
8. Pada pernyataan kedelapan, dari 96 responden terdapat 24% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden kurang setuju jika mereka tidak mencari penghasilan tambahan diluar pekerjaannya saat ini.
9. Pada pernyataan kesembilan, dari 96 responden terdapat 54% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima saat ini sudah bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

10. Pada pernyataan kesepuluh, dari 96 responden terdapat 49% responden menyatakan setuju, bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji atau upah yang mereka terima saat ini cukup diatas UMR yang ditetapkan oleh pemerintah setempat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian accounting, administrasi dan umum pada perusahaan kontraktor di Sumatera Utara. Dimana distribusi tanggapan responden yang mayoritas menyatakan setuju dalam menanggapi pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara uji validitas dan realibilitas alat instrumen penelitian ini telah layak atau baik karena dari nilai- nilai validitas dan reabilitas yang telah memenuhi dari hasil output spss yang penulis peroleh. Dari uji asumsi klasik uji-uji ini telah memenuhi syarat sehingga persamaan ini telah layak dan bagus untuk sebuah persamaan regresi linier berganda. Untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat maka penulis melakukan pengujian F secara simultan dan uji t secara parsial. Dari hasil uji F maka dapat simpulkan bahwa kedua variabel bebas itu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sedangkan dari uji t variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat hanya variabel motivasi kerja karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi nilai R sebesar 0,674, berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 67,4% . Artinya hubungan antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan variabel Motivasi kerja cukup kuat.

Berdasarkan analisis dan evaluasi pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan bagian accounting, administrasi dan umum pada perusahaan kontraktor di Sumatera Utara dapat diperoleh kesimpulan yaitu hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian accounting, administrasi dan umum pada perusahaan kontraktor di Sumatera Utara.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan penulis dari hasil penelitian yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Pada faktor lingkungan kerja masih terlihat adanya suasana saling sikut diantara karyawan dalam organisasi ini dan tingkat persaingan antar karyawan tidak terlalu ketat, oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu memberikan arahan dan pengertian kepada karyawannya untuk bersaing secara sehat, tidak saling menjatuhkan satu dengan yang lain dan memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk terus bekerja dengan baik dan meraih prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Atasan juga harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Disamping itu atasan juga dapat memberikan pelatihan kepada karyawan dengan demikian karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pada faktor karakteristik pekerjaan, masih perlu ditingkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus atau upah yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur

karyawan dan prestasi kerja yang diperoleh agar karyawan merasa puas atas hasil jerih payah yang diperolehnya dalam bekerja sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan perlu sering turun langsung ke bawah untuk menjalin komunikasi dan memberikan pujian kepada karyawannya serta membimbing karyawannya agar bisa bekerja dengan baik, sehingga otomatis karyawannya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi karena mereka mendapat dukungan dari pimpinannya.
5. Perusahaan juga perlu membuat tolak ukur atau penilaian kinerja masing-masing karyawan yang jelas tiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan adanya tolak ukur yang jelas maka diharapkan karyawan akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan yaitu dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada, disiplin, mampu bekerja sama dalam tim kerjanya dan berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.