

## HUBUNGAN ANTARA FAKTOR HIGIENIS MOTIVASI DAN REKAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT LOTTE SHOPPING INDONESIA DI SIDOARJO

Linda Liyanto dan Ir. Marcus Remiasa, S.E., M.Si.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* lielindaliyanto@gmail.com; markus@petra.ac.id

**Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor higienis motivasi dan rekan kerja dengan kinerja karyawan PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo. Instrumen yang digunakan berupa kuisisioner yang disebarakan pada 7 divisi dan diisi oleh karyawan tetap menggunakan sample jenuh.**

**Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara korelasi hubungan faktor higienis motivasi dan rekan kerja tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo.**

### **Kata Kunci :**

*Motivasi, rekan kerja, kinerja karyawan.*

### I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, hampir seluruh wilayah memiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling berperan penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang berkembang harus menciptakan sumber daya yang baik dan berkompeten. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang berlebih, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik, maka hal tersebut tidak memiliki arti apa-apa, karena kunci utama dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Beraneka ragam perusahaan yang ada di Surabaya, terutama perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan yang juga sangat banyak. Semakin besarnya sebuah perusahaan, maka akan sangat sulit bagi perusahaan untuk membangun relasi yang baik dengan karyawannya maupun membuat hubungan yang baik antar rekan kerja. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi tersebut.

Peranan sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai *factor* produksi akan tetapi lebih sebagai *asset* perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Di dalam sebuah perusahaan, masalah mengenai sumber daya manusia itu sendiri sering terjadi. Sebagai makhluk *social* manusia tidak dapat hidup sendiri. Terlebih lagi jika didalam suatu pekerjaan, seseorang dituntut untuk dapat bekerja secara individu maupun kelompok.

Ketika karyawan dituntut untuk bekerja secara kelompok, rekan kerja adalah salah satu aspek yang menentukan kinerja karyawan. Perusahaan harus membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan, hal ini dimaksudkan agar perusahaan menjadi solid dalam membangun sebuah kekeluargaan. Organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi (Rival, 2003, p. 45).

Berdasarkan hasil *survey* terhadap lima orang karyawan mengatakan bahwa kondisi yang ada di perusahaan terhadap rekan kerja seperti kompetisi yang sehat dengan tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan rekan kerja lain sehingga memperoleh jabatan tertentu, karyawan saling menghormati dengan menciptakan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja, karyawan saling bekerja sama di dalam sebuah tim untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, serta terciptanya suasana kekeluargaan di luar jam pekerjaan seperti sering ber-kumpul dan liburan bersama karyawan yang lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Panjaitan dan Jatmiko (2014) mengatakan bahwa rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian menurut Nababan (2014) yang mengatakan bahwa rekan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Di dalam sebuah organisasi, setiap karyawan memiliki tujuan yang menyebabkan karyawan diharuskan untuk bekerja. Salah satu contohnya adalah karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri. Menurut Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai kinerja yang efisien dan efektif dari suatu Perusahaan, maka produktivitas / kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang sangat penting. Karyawan merupakan salah satu asset utama Perusahaan, karena kinerja Perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil *survey* sebanyak lima orang karyawan pada PT Lotte Shopping Indonesia, Sidoarjo

mengatakan bahwa faktor higienis motivasi yang ada diperusahaan terdiri dari pemberian gaji telah sesuai dengan peraturan pemerintah (UMR), status seorang karyawan di dalam perusahaan (karyawan tetap) mendapatkan jaminan-kesejahteraan (asuransi, BPJS, biaya transportasi, uang pensiun), kondisi kerja yang nyaman (mengenai kebersihan dan lingkungan kerja yang mendukung). Pada kondisi perusahaan terdapat perbedaan lingkungan kerja pada setiap divisi yang ada, seperti pada divisi ALC (*Admin Logistic Center*) yang lingkungan kerjanya menggunakan sebuah ruangan yang nyaman sedangkan pada divisi *fresh food* yang tidak memiliki ruangan khusus untuk bekerja dikarenakan mereka bekerja langsung pada kawasan toko. Hubungan antar pribadi di luar jam pekerjaan seperti sering berkumpul (minum kopi bersama-sama) dan saling membantu jika ada karyawan lain yang membutuhkan bantuan serta adanya kebijakan perusahaan mengenai hasil kinerja karyawan. Dengan adanya kegiatan diluar jam kerja karyawan lebih dekat dengan rekan kerja sehingga menjadi lebih baik dalam hal pekerjaan yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Menurut Wijaya dan Andreani (2015), motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Acara kebersamaan juga akan meningkatkan hubungan social antar karyawan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik. Pemberian motivasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Pada masing-masing divisi sering mengadakan acara diluar jam pekerjaan yang digunakan untuk memperkuat hubungan antar anggota didalam divisi tersebut. *Supervisor* sering memberikan semangat dan saran kepada karyawan dengan cara ketika para karyawan memberitahukan masalahnya kepada *supervisor*, maka *supervisor* pun akan membantu dengan semaksimal mungkin.

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Santoso (2015), mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Panca Sentosa Food. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Zuhra (2016), besarnya pengaruh motivasi sebagai indikasi bahwa motivasi lahir dengan terpenuhinya kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor, sedangkan jika tidak terpenuhi maka kinerja auditor cenderung menurun. Adapun pengaruh rekan kerja dikarenakan jumlah personil yang bertambah dalam melaksanakan tugas audit sehingga meningkatkan kinerja auditor.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor-faktor ketidakpuasan kerja disebut

faktor higienis (*hygiene factors*). Pada hakekatnya faktor ini terdiri dari faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor faktor tersebut terdiri dari:

#### 1. Gaji

Pada umumnya, masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian, masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### 2. Kondisi kerja

Para manajer dapat berperan berbuat berbagai macam seperti ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya.

#### 3. Supervisi (*Technical Supervisor*)

Dengan *Technical Supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan adanya kekurangmampuan di pihak atasan, bagaimana caranya men-supervisi dari segi teknis pekerjaan merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti latihan atau pendidikan.

#### 4. Hubungan antar pribadi dengan atasan

Menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan “boss”nya. Agar faktor tersebut tidak menimbulkan kekecewaan bawahan, maka setiap manajer harus memiliki kecakapan teknis - (kemampuan menggunakan alat), kecakapan kemanusiaan (kemampuan bekerja dalam kelompok) dan kecakapan konsepsional (kemampuan memahami kerumitan seluruh organisasi).

#### 5. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Pada umumnya dibuat dalam bentuk tertulis, karena yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Disinilah peran masing-masing manajer, agar apa yang benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing - masing manajer yang-bersangkutan. Bila suatu organisasi, belum mempunyai kebijakan yang tertulis berkewajiban masing-masing manajer untuk berusaha mendesak organisasinya supaya disusun suatu kebijakan dengan menerapkan prinsip sistem karier.

### **Rekan Kerja**

Rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi. Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Yuwono dan Khajar, 2005 dalam Sudriamunawar, 2006, p. 221):

1. Kompetisi yang sehat, merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin (Nitisemito, 1992, p. 159)

2. Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja (Yuwono & Khajar, 2005).

3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul (Yuwono & Khajar, 2005).

4. Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan (Nitisemito, 1992, p.159).

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Dessler (2009), kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini rumusan masalahnya ialah:

1. Apakah faktor higienis motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo?

2. Apakah rekan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo?

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki bentuk bervariasi. Menurut Sugiyono (2012, p. 8), penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu. Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin (2002, p. 121), populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Jadi yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia, Sidoarjo yaitu sebanyak 125 orang karyawan yang tersebar pada 7 divisi. Dari 125 orang karyawan sebanyak 57 orang karyawan merupakan karyawan tetap. Sehingga jumlah sampelnya adalah 57 orang karyawan tetap.

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin (2002, p. 124), sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Dari 125 orang karyawan sebanyak 57 orang karyawan merupakan karyawan tetap. Sehingga jumlah sampelnya adalah 57 orang karyawan tetap.

#### **Skala Pengukuran Data**

Ada pun penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Cooper & Schindler, 2008). Skala *likert* yang digunakan adalah skala 5 dengan kategori, yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Netral (N) : Skor 3

Setuju (S) : Skor 4

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

#### **Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu angket penelitian. Suatu angket penelitian dikatakan sah apabila pertanyaan atau pernyataan pada angket penelitian mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket penelitian tersebut. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat tingkat korelasi antara masing-masing pernyataan dalam satu variabel dengan nilai total variabel (*Corrected Item-Total Correlation*) dari program SPSS. Jika  $R_{hitung}$  positif, serta  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket penelitian dikatakan terandal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas ( $r > 0,6$ ) (Siregar, 2014, p. 89).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012, p. 34) untuk itu digunakan Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika (nilai  $> \alpha = 0,05$ ) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai  $< \alpha = 0,05$ ), maka data tidak berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2012: p. 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  atau sama dengan  $VIF \leq 10$ .

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas

**Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif menggunakan alat ukur mean, yang digunakan untuk mengetahui bobot rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan pada tiap total variabel maupun pada tiap dimensi dan indikator dari variabel tersebut.

Kriteria untuk menentukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

Nilai tertinggi = 5 (sangat setuju)

Nilai terendah = 1 (sangat tidak setuju)

Sehingga:

$$\text{Interval} = (5-1) / 3 = 1,333$$

Sehingga kriteria penilaiannya adalah:

Rendah : untuk nilai *mean* dengan interval 1,0 – 2,333

Sedang : untuk nilai *mean* dengan interval 2,334 – 3,667

Tinggi : untuk nilai *mean* dengan interval 3,668 - 5,0

**Tabulasi Silang**

Untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti (faktor higienis motivasi, rekan kerja, dan kinerja karyawan) dengan faktor demografis responden (umur, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan), maka di deskripsikan pada tabulasi silang.

**Analisa Hubungan Antara Faktor Higienis Motivasi dan Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

**1. Hubungan Antara Faktor Higienis Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Dalam pengujian hipotesis ini digunakan uji statistik “*Rank Spearman*”. Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Faktor Higienis Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Menggunakan program *SPSS 21*, untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : diterima apabila *Rank Spearman*  $> 0,05$ , artinya tidak terdapat hubungan antara faktor higienis motivasi *hygiene* dengan kinerja karyawan

$H_1$  : diterima apabila *Rank Spearman*  $< 0,05$ , artinya terdapat hubungan antara faktor higienis motivasi dengan kinerja karyawan

**2. Hubungan Antara Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Dalam pengujian hipotesis ini digunakan uji statistik “*Rank Spearman*”. Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Menggunakan program *SPSS 21*, untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : diterima apabila *Rank Spearman*  $> 0,05$ , artinya tidak terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kinerja karyawan

$H_2$  : diterima apabila *Rank Spearman*  $< 0,05$ , artinya terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kinerja karyawan

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden**

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Pria	46	80,7%
Wanita	11	19,3%
Total	57	100%

Dalam Tabel 1. diketahui bahwa sebagian besar responden adalah pria sebanyak 46 orang atau sebesar 80,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dominan pria.

**b. Usia**

**Tabel 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
18 tahun – 30 tahun	7	12,3%
31 tahun – 50 tahun	49	86,0%
>50 tahun	1	1,8%
Total	57	100%

Dalam Tabel 2. diketahui bahwa sebagai besar responden berusia antara 31-50 tahun sebesar 86,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa usia produktif untuk bekerja dalam perusahaan tesebut adalah 31-50 tahun.

**c. Pendidikan Terakhir**

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Presentase
SD	0	0%
SLTP	3	5,3%
SLTA	36	63,2%
Diploma	8	14,0%
S1/S2/S3	10	17,5%
Total	57	100%

Dalam tabel 3. diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan SLTA, sebesar 63,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa standar pendidikan untuk masuk dalam perusahaan tersebut adalah SLTA.

**d. Status Perkawinan**

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah Karyawan	Presentase
Menikah	47	86,0%
Belum Menikah	7	12,3%
Duda/janda	1	1,8%
Total	57	100%

Dalam tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki status perkawinan menikah, sebesar 86,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan sebagian besar telah berkeluarga.

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas yang memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang disajikan reliabel.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Item	r	r tabel	Keterangan
X1.1	0,520	0,2609	Valid
X1.2	0,530	0,2609	Valid
X1.3	0,531	0,2609	Valid
X1.4	0,507	0,2609	Valid
X1.5	0,675	0,2609	Valid
X1.6	0,275	0,2609	Valid
X1.7	0,417	0,2609	Valid
X1.8	0,486	0,2609	Valid
X1.9	0,514	0,2609	Valid

Dari tabel 5 di atas, didapatkan bahwa semua item variabel diatas sudah valid. Nilai *Pearson correlation* (r) untuk variabel X<sub>1</sub> berkisar antara 0,275 hingga 0,675. Nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,2609). Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa 9 item dari variabel X<sub>1</sub> (motivasi) sudah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 6**

**Uji Validitas Rekan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	r	r tabel	Keterangan
X2.1	0,660	0,2609	Valid
X2.2	0,743	0,2609	Valid
X2.3	0,581	0,2609	Valid
X2.4	0,618	0,2609	Valid
X2.5	0,676	0,2609	Valid
X2.6	0,490	0,2609	Valid
X2.7	0,697	0,2609	Valid
X2.8	0,421	0,2609	Valid
X2.9	0,668	0,2609	Valid

Dari tabel 6 di atas, didapatkan bahwa semua item variabel diatas sudah valid. Nilai *Pearson correlation* (r) untuk variabel X<sub>2</sub> berkisar antara 0,421 hingga 0,743. Nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,2609). Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa 9 item dari variabel X<sub>2</sub> (rekan kerja) sudah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 7**

**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	r	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,845	0,2609	Valid
Y1.2	0,849	0,2609	Valid
Y1.3	0,758	0,2609	Valid
Y1.4	0,776	0,2609	Valid
Y1.5	0,896	0,2609	Valid

Dari tabel 7 di atas, didapatkan bahwa semua item variabel diatas sudah valid. Nilai *Pearson correlation* (r) untuk variabel Y berkisar antara 0,758 hingga 0,896. Nilai r hitung dari masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,2609).

Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa 9 item dari variabel Y (kinerja karyawan) sudah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	butir	Koefisien Alpha	Keterangan
X1 (Faktor Higienis Motivasi)	9	0,603	Reliabel
X2 (Rekan Kerja)	9	0,804	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	5	0,881	Reliabel

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi, rekan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *alpha Cronbach* > 0,6, sehingga item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 9**

**Uji Normalitas**

Hasil Uji	Hasil
Kolmogorov-Smirnov Z	0.830
Sig. (2-tailed)	0.496

Dari Tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi *uji Kolmogorov-Smirnov* adalah lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0.496, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 10**

**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Faktor Higienis Motivasi	0,965	1,037
Rekan Kerja	0,965	1,037

Dari Tabel 10 diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi dan Rekan Kerja adalah 0,965, yaitu > 0,1. Demikian pula dengan nilai VIF sebesar 1,037, yaitu < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel Faktor Higienis Motivasi ( $X_1$ ) dan variabel Rekan Kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 11**

**Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Signifikansi Uji Spearman
Faktor Higienis Motivasi ( $X_1$ )	0.744
Rekan Kerja ( $X_2$ )	0.700

Dari Tabel 11 diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.744 dan rekan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.700 yang menunjukkan bahwa semua variabel terbebas dari heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05.

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 12**

**Analisis Statistik Deskriptif Motivasi ( $X_1$ )**

No.	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1	Saya mendapat gaji yang diinginkan sesuai dengan UMR	3,50	0,82	Sedang
2	Saya mendapat gaji sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	3,77	0,75	Tinggi
3	Saya merasa penerangan cahaya ditempat kerja sudah cukup	3,96	0,65	Tinggi
4	Saya merasa adanya sirkulasi udara yang baik ditempat kerja	3,80	0,69	Tinggi
5	Atasan mampu melakukan supervisi dengan baik	4,15	0,52	Tinggi
6	Atasan memiliki kecakapan teknis yang diperlukan dalam pekerjaannya (misal: penggunaan komputer)	4,10	0,55	Tinggi
7	Atasan memiliki kemampuan bekerja dalam kelompok	3,96	0,56	Tinggi
8	Atasan memiliki kecakapan konseptual/managerial dalam menghadapi kesulitan organisasi	4,08	0,60	Tinggi
9	Perusahaan memiliki aturan tentang sistem karier yang berlaku di perusahaan	4,14	0,63	Tinggi
Total Mean		3,94	0,64	Tinggi

Dari Tabel 12. di atas, diperoleh bahwa nilai rata-rata total jawaban responden mengenai Motivasi sebesar 3,94 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap motivasi paling tinggi adalah sebesar 4,15 yaitu rata-rata dari jawaban pernyataan karyawan mampu melakukan supervisi dengan baik. Sedangkan yang paling rendah adalah sebesar 3,50 yaitu rata-rata dari jawaban pernyataan karyawan mendapat gaji yang diinginkan sesuai dengan UMR. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR.

**Tabel 13**

**Analisis Statistik Deskriptif Rekan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
10	Saya tidak menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain	4,24	0,60	Tinggi
11	Saya mencapai jabatan tinggi dengan kemampuan yang dimiliki	4,05	0,71	Tinggi
12	Saya menghargai usaha rekan kerja	4,15	0,49	Tinggi
13	Saya berbicara sopan kepada semua rekan kerja	4,26	0,55	Tinggi
14	Saya memuji pencapaian pretasi kerja rekan kerja	4,08	0,54	Tinggi
15	Saya tidak merasa kesulitan untuk bekerja sama	4,05	0,58	Tinggi
16	Saya memberi kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan	4,01	0,66	Tinggi
17	Saya dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja lain	4,15	0,62	Tinggi
18	Saya membangun hubungan yang harmonis diluar jam kerja	4,08	0,60	Tinggi
Total Mean		4,12	3,38	Tinggi

Dari Tabel 13 di atas, diperoleh bahwa nilai rata-rata total jawaban responden mengenai Rekan Kerja sebesar 4,12 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap motivasi paling tinggi adalah sebesar 4,26 yaitu rata-rata dari jawaban pernyataan karyawan berbicara baik kepada semua rekan kerja. Sedangkan yang paling rendah adalah sebesar 4,01 yaitu rata-rata dari jawaban pernyataan karyawan memberi kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang berpartisipasi dalam memberikan kontribusi kepada tim.

**Tabel 14**

**Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

No	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1	Karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	3,9	0,60	Tinggi
2	Karyawan yang bersangkutan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	3,9	0,80	Tinggi
3	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,73	0,64	Tinggi
4	Karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar	3,98	0,68	Tinggi
5	Karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan <i>job desk</i> yang diberikan	3,92	0,72	Tinggi
Total Mean		3,88	3,44	Tinggi

Dari Tabel 14 di atas, diperoleh bahwa nilai rata-rata total jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan sebesar 3,88 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap kinerja karyawan tinggi. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata paling tinggi adalah sebesar 3,98 yaitu rata-rata dari jawaban pernyataan karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan

pekerjaan dengan benar. Sedangkan yang paling rendah adalah 3,73 yaitu rata-rata jawaban pernyataan karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar namun karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Uji Korelasi Hubungan Faktor Higienis Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

**Tabel 15**

**Uji Korelasi Hubungan Faktor Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
FAKTOR HIGIENIS MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	-.215
	Sig. (1-tailed)		.054
Spearman's rho	N	37	37
	Correlation Coefficient	-.215	1.000
KINERJA KARYAWAN	Sig. (1-tailed)	.054	
	N	37	37

Dari Tabel 15 diketahui bahwa nilai korelasi *rank spearman* sebesar  $-0,215 < 0,05$  menunjukkan tidak terdapat hubungan antara faktor higienis motivasi *hygiene* dengan kinerja karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo, nilai signifikansi  $0,054 > 0,05$  menunjukkan hubungan tidak signifikan antara faktor higienis motivasi dengan kinerja karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo

**Tabel 16**

**Uji Korelasi Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

		KINERJA KARYAWAN	REKAN KERJA
KINERJA_KARYAWAN	Correlation Coefficient	1.000	-.148
	Sig. (1-tailed)		.137
Spearman's rho	N	37	37
	Correlation Coefficient	-.148	1.000
REKAN_KERJA	Sig. (1-tailed)	.137	
	N	37	37

Dari Tabel 16 diketahui bahwa nilai korelasi *rank spearman* sebesar  $-0,148 < 0,05$  menunjukkan tidak terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kinerja karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo, nilai signifikansi  $0,137 > 0,05$  menunjukkan hubungan tidak signifikan antara rekan kerja dengan kinerja karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo.

**IV. KESIMPULAN/RINGKASAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Faktor Higienis Motivasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo.
- b. Rekan Kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo.

**Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen PT. Lotte Shopping Indonesia, Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Pada indikator variabel faktor higienis motivasi memiliki mean paling rendah sebesar 3,50 dengan pernyataan gaji yang diinginkan sesuai dengan UMR tetapi cenderung belum mencukupi kebutuhan hidup, sehingga pihak manajemen PT. Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo dapat menyasati dengan memberikan bonus atau tunjangan suami/istri dan anak sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Pada indikator variabel hubungan dengan rekan kerja memiliki mean paling rendah yaitu sebesar 4,01 dengan pernyataan karyawan memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap pekerjaan, namun dalam hal ini karyawan yang bekerja secara individu memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga karyawan tidak sepenuhnya memberikan kontribusinya kepada tim. Pihak manajemen PT. Lotte Shopping Indonesia di Sidoarjo dapat membuat kegiatan di luar pekerjaan yang menyebabkan terbentuknya tim seperti mengadakan acara di luar jam kerja seperti mengadakan perlombaan dimana karyawan dapat bekerja dengan tim.
3. Untuk penelitian selanjutnya, bisa menambah variabel lain kedalam model penelitian ini seperti variabel disiplin, lingkungan kerja, gaji dan kepemimpinan.
4. Kelemahan penelitian ini adalah hasil jawaban karyawan tidak sinkron dengan hasil penilaian pimpinan terhadap karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

————— (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Panjaitan, A & Jatmiko, B. (2014). *Pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja auditor*. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 1–18.

Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

————— (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Sedarmayanti & Hidayat, S. (2002). *Metodologi penelitian*. Bandung. Mandar Maju.
- Wijaya, T & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*. 3 (2), 37–45.
- Yuwono & Ibnu, K. (2005). Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kejaksaan tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia*, 1(1).
- Zuhra, F. (2016). Pengaruh motivasi, stres dan rekan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Almuslim Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*. 5 (9), 45–49.