

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT . PROVEN
FORCE INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen Ekonomi



Oleh :

AGNES SUHARTI NALU

NIM : 2014511023

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1**

JAKARTA

2018



ABSTRAK

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Proven Force Indonesia dengan mengambil sampel 67 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin dari total populasi 200 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner tertutup lima skala penilain dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan dengan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan ganda digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t- dan uji-f.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu: 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Work environment and work motivation are the two factors of a new relatively large factors suspected the influence employee performance on the PT. Proven Force Indonesia. These research aimed to determine the of work environment and work motivation toward employee performance on the PT. Proven Force Indonesia.

Research conducted at the PT. Proven Force Indonesia by talking 67 employees as the research sample, calculated using the slovin formula of the total population of 200 employees at the margin error 10% or 0,1. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The sample and multiple linear regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, they are : 1). Work environment has a positive influence on employee performance; 2). work motivation has a positive influence on employee performance; 3). work environment and work motivation simultaneously has positive influence on employee performance. Based on research finding, in the order to increase employee performance can be done by increase work environment can be done by increase work environment and motivation.

Key Words:

Work Environment, Motivation, Employee Performance.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PROVEN FORCE INDONESIA”** ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi ini juga tidak lepas dari adanya campur tangan pihak lain yang dengan tulus ikhlas dan rela mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis sampai penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Eswanto Sugeng , SE , MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr . Susanti Whidiastuti SE , MM., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Wali dosen pembimbing, Dra . Siti Laela , MM , Yang selalu memberi motivasi dan mengarahkan penulis dan Teman – teman kelas E3 dari semester satu sampai saat ini
5. Pimpinan “ PT . PROVEN FORCE INDONESIA ” Yang telah mengizinkan Penulis untuk melakukan Penelitian
6. Kepada kedua orang tua yang sangat Penulis cintai , selalu tulus dalam setiap doa, pengorbanan, dan motivasinya tidak habis – habisnya kepada Penulis.



7. Kepada Kakak – kakak dan Ade . yang selalu memberi dukungan baik materi maupun moril kepada Penulis .
8. Kepada Teman sejati Kakak Arianto, Yang selalu memberi suport, doanya kepada Penulis dalam penulisan proposal skripsi.
9. Kepada teman – teman kelas E3 dan teman kerja Penulus, yang selalu memberikan suport kepada Penulis selama proses penulisan proposal skripsi.

Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membutuhkannya.

Jakarta, Maret 2018
Penulis,

Agnes Suharti Nalu



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

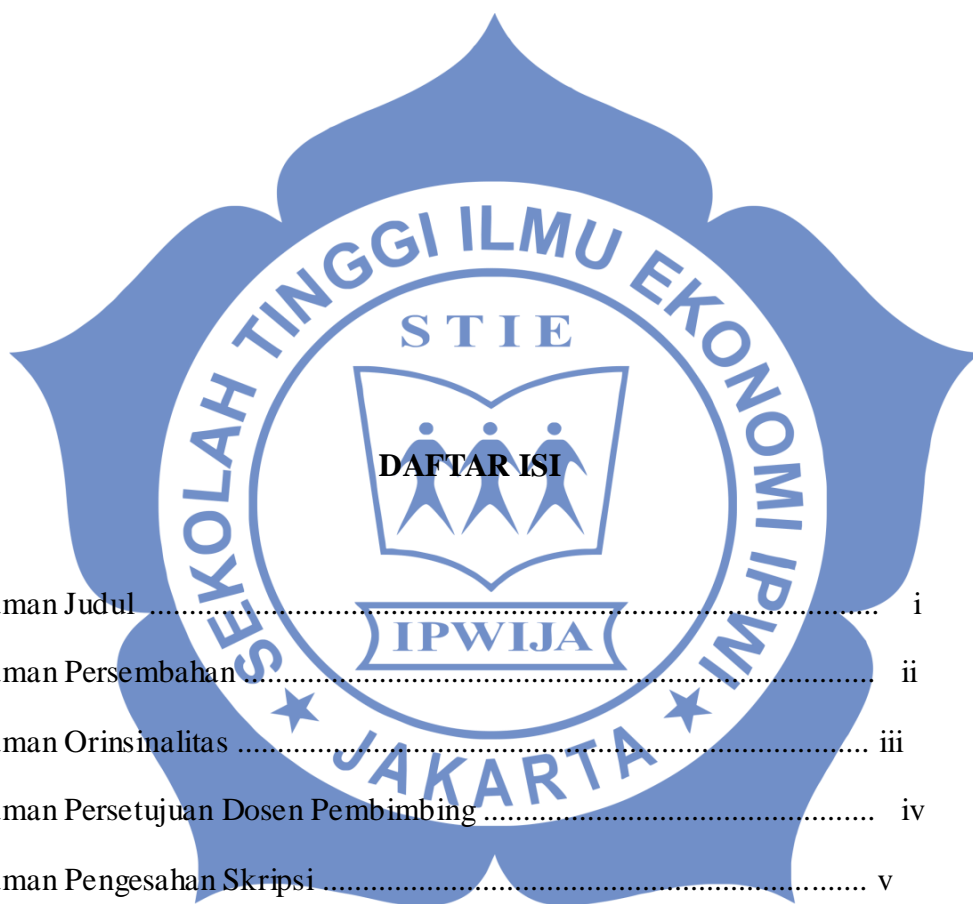
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orinsinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstact</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	4

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 . Landasan Teori	6
2 .1.1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1 . Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2 .1.1 2 . Model Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2 .1.1 3 . Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.4 . Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.5 . Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia	14
2 .1.1.6 . Analisis Jabatan	15
2.1.2 . Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian lingkungan kerja	16
2.1.2 .2 . Jenis Lingkungan Kerja	17
2.1.2.3 . Manfaat lingkungan Kerja	21
2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.3. Motivasi Kerja	26
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	26
2.1.3.2. Dasar – Dasar Motivasi Kerja	26
2.1.3.3. Manfaat Motivasi Kerja	26
2 .1.3.4. Fungsi Motivasi Kerja	27
2.1.3.5. Faktor Motivasi Kerja	27



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3.6. Teori – Teori Motivasi	29
2.1.3.7. Cara dan Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja	41
2.1.4 .Kinerja Karyawan	42
2.1.4.1. Pengertian Kinerja	42
2.1.4.2. Faktor – Faktor Kinerja	43
2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja	45
2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja	45
2.1.4.5. Dimensi – dimensi Penilaian Kinerja	46
2.2. Penelitian Terdahulu	47
2.3. Kerangka Pemikiran	49
2.4. Hipotesis	51
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.2 . Desain Penelitian	53
3.3. Operasionalisasi Variabel	53
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	57
3.4.1. Populasi Penelitian	57
3.4.2. Sampel	57
3.4.3. Metode Sampling	59
3.5. Metode Pengumpulan Data	61
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data	62
3.5.2. Sumber Data	63
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	64
3.6.1. Uji Validitas	64



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6.2. Uji Reliabilitas	66
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	66
3.6.3.1. Uji Normalitas	66
3.6.3.2 . Uji Multikolinearitas	67
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	68
3.7.1. Metode Analisis	68
3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda	68
3.7.2. Pengujian Hipotesis Penelitian	69
3.7.2.1. Uji t	69
3.7.2.2. Uji F	70
3.7.2.3 Uji Determinasi (R^2)	71
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	72
4.1.1. Gambaran Umum PT . Proven Force Indonesia	72
4.1.2. Visi dan Misi	73
4.1.3. Srtuktur Organisasi	73
4.2 . Karakterisrik Responden	81
4.3. Instrumen Variabel	85
4.3.1. Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja	85
4.3.2. Uji Validitas variabel Motivasi	87
4.3.3. Uji Validitas Variabel Kinerja	89
4.3.4 Uji Reliabilitas	90
4.4. Uji Asumsi Klasik	94
4.5. Metode Analisis dan pengujian Hipotesis.....	98



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.5.1. Metode Analisis	98
4.5.2 .Pengujian Hipotesis Penelitian	100
4 .5.3. Pembahasan Penelitian	103

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan	106
5.2. Saran	107
Daftar Pustaka	108
Lampiran	
Daftar Riwayat Hidup	



DAFTAR TABEL

Tabel

1.1.Jadwal Penelitian	52
1.2.Indikator Variabel	55
1.3. Tabel Jumlah Karyawan	59



4.1. Tabel responden berdasarkan jenis kelamin	82
4.2. Tabel responden berdasarkan usia	82
4.3. Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir	83
4.4. Tabel responden berdasarkan masa kerja	84
4.5. Tabel validitas lingkungan kerja	85
4.6. Tabel uji validitas Motivasi	87
4.7. Tabel uji validitas kinerja karyawan	89
4.8. Tabel hasil uji reliabilitas lingkungan kerja	91
4.9. Tabel hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja	91
4.9. Tabel hasil uji reliabilitas kinerja karyawan	92
4.10. Tabel hasil uji Multikolinearitas	97
4.10. Tabel hasil uji persamaan regresi linier berganda	98
4.11. Tabel analisis regresi secara individual (Uji t)	100
4.11. Tabel analisis regresi secara individual (Uji F)	101
4.12. Tabel Uji Regresi (R^2)	102



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikir	50
-----------------------------	----



4.1. Struktur Organisasi PT .Proven Force Indonesia	74
4.2.Gambar uji normalitas (P- Plot)	95
4.3.Gambar Uji normalitas (Histogram)	96



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIR



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi jawaban Responden X₁

Lampiran 3 Rekapitulasi jawaban Responden X₂

Lampiran 4 Rekapitulasi jawaban Responden Y

Lampiran 5 Nilai Tabel r Produk Momen (*Pearson*)

Lampiran 6 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7 Output SPSS Uji Normalitas

Lampiran 8 Output SPSS Uji Regresi

Lampiran 9 Output SPSS Uji Dererminan (R^2)

Lampiran 10 Kartu Bimbingan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berperan penting dalam kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Dimana sekarang banyak perusahaan dan organisasi tertentu mengalami naik turunnya perkembangan perusahaan yang tidak konsisten. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui beberapa aspek yang berperan penting didalamnya yang sangat berpengaruh untuk mengurangi permasalahan perusahaan, yang dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan PT . Proven Force Indonesia . Menurut Suprihanto (dalam Srimulyo, 1993 : 33) , bahwa suatu kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar , target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu juga ada faktor yang berpengaruh tentang suatu kinerja. Menurut Mondy (2008 : 259), mengemukakan bahwa banyak terdapat banyak yang mempengaruhi penilaian kinerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal misalnya legisli hukum yang mewajibkan sistem penilaian kinerja tidak bersifat diskriminatif, serikat pekerja yang menekankan senioritas sebagai dasar kenaikan gaji dan promosi. sedangkan faktor internal misalnya budaya perusahaan yang dapat menjadi faktor penghambat atau faktor pendukung dalam penilaian kinerja . Selain kinerja yang baik diperlukan dalam



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perusahaan PT. Proven Force Indonesia , lingkungan kerja juga berpengaruh juga pada suatu perusahaan, dimana jika suatu perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja aman dan nyaman tentu semua aktivitas produksi akan berjalan dengan baik. Menurut Sarwono (2005), lingkungan kerja jika dimana ada pegawai atau karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai atau karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja , maka pegawai atau karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai atau karyawan bekerja. Selain itu juga tidak terlepas dari motivasi kerja juga yang saling berkaitan dan mempunyai tujuan yang sama untuk kemajuan suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan lebih semangat dan membuat karyawan mempunyai kemajuan dalam diri sendiri maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Proven Force Indonesia .

Menurut (Winardi : 2000), motivasi kerja dapat memberikan gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Bila karyawan mempunyai tingkat motivasi yang baik maka tujuan yang ingin di capai perusahaan PT. Proven Force Indonesia akan berjalan dengan baik. Berdasarkan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

uraian diatas bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja pada PT. Proven Force Indonesia berhubungan dengan kinerja karyawan . Maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul tentang “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT . PROVEN FORCE INDONESIA” .

1 .2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang Penulis uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian diatas adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh kinerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia ?

1.3 . Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia .

2. Untuk menguji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia .
3. Untuk menguji lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia

1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti, memperoleh bahan penelitian Skripsi ilmu SDM sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi di Stie Ipwi Jakarta .
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan referensi untuk lebih memahami dalam menganalisis lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang harus dicapai di perusahaan PT. Proven Force Indonesia .
3. Bagi kampus Stie Ipwi Jakarta, sebagai penambah ilmu dan wawasan dalam pengelolaan kelembagaan dalam peningkatan SDM yang berpengaruh pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja para dosen, staff dan mahasiswa di Stie Ipwi Jakarta .

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui isi penelitian yang terdiri dari Bab 1 sampai Bab 5 yang terdiri dari :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a. Bab 1 pendahuluan terdapat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan .
- b. Bab 2 Tinjauan Pustaka seperti membahas tentang landasan teori, penelitian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis .
- c. Bab 3 metode penelitian yang mencakup tempat dan waktu penelitian , disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, dan metode analisis dan pengujian hipotesis .
- d. Bab 4, hasil dan pembahasan terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian .
- e. Bab 5, Kesimpulan dan saran , terdiri dari kesimpulan dan saran .
- f. Bagian akhir terdiri dari daftar isi , lampiran , dan daftar riwayat hidup .



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 . Landasan Teori

2.1.1 . Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisik manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya . Banyak atau sedikitnya penduduk serta unsur – unsur yang berkaitan dengan jumlah dalam batas tertentu merupakan potensi dalam bidang pembangunan. Sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung pembangunan yang merupakan perilaku produktif dari manusia dalam bentuk tindakan nyata , sikap dan pengetahuan yang kondusif bagi terjadinya perubahan – perubahan dari tradisi, sikap dan pikiran dalam menghadapi hari depan dan perubahan. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan .

Sumber daya manusia juga menggunakan sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi dalam rangka mencapai tujuan secara lebih efisien seperti mesin – mesin berteknologi canggih sekalipun tidak ada artinya , jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya . Demikian juga dengan sumber informasi , sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi atau perusahaan , tidak akan berarti apa – apa , jika



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menterjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi .

2. 1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai , buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan . berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

1. Menurut A . F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasuk suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi diperlukan .
2. Menurut Melayu SP . Haibuan , Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan , dan masyarakat
3. Menurut Mutiara S . Pangabean, Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan,

4. pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

2 .1 .1.2. Model Manajemen sumber Daya Manusia

Untuk menyusun berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia ada 6 (enam) model manajemen sumber daya manusia :

1. Model klerikal , model fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan , data , catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin . Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan , memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas- tugas kepegawaian rutin .
2. Model Hukum , dalam model ini operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum . Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuan , dimasa negosiasi kontrak , pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan .
3. Model Finansial, Aspek finansial manajemen sumber daya manusia belakangan ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari sumber daya manusia ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiunan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, dan kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang dan yang semakin kompleks merupakan penyebab utama mengapa para manajer sumber daya manusia semakin meningkat.

4. Model Manajerial, memiliki dua versi yaitu versi pertama sumber daya manusia memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua manajer melaksanakan beberapa fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia melatih manajer lini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi- fungsi kunci sumber daya manusia seperti pengangkatan evaluasi kinerja dan pengembangan. Karena karyawan pada umumnya lebih senang berinteraksi dengan manajer mereka sendiri dibanding dengan staf, maka beberapa departemen sumber daya manusia dapat menunjukan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.
5. Model Humalistik , ide sentral dalam model ini adalah bahwa departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai potensi dan sumber daya manusia didalam organisasi . Spesialis sumber daya manusia harus memahami individu karyawan dan pembantunya memaksimalkan perkembangan diri dan peningkatan karir . Model ini menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan perkembangan karyawan mereka .

6. Model perilaku, model ini menganggap bahwa ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia . Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program, dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan, adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dilakukan sebelumnya .
2. Rekrutmen, Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003 : 130) , Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi
3. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang – orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan .
4. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada . Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

melihat daftar riwayat hidup /cv / curriculum vittae milik pelamar .
Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan . Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan uji test tertulis , wawancara kerja / interview dan proses seleksi lainnya .

5. Orentasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan /training merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora : 2006 : 273) . Menurut pasal 1 ayat 9 undang- undang No. 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian, tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut (Hani Handoko : 2001 :104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Sedangkan pengembangan (Developrnet) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat- sifat kepribadian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6. Evaluasi kinerja

Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi- fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan , pemantauan (monitoring) dan pengendalian. Terkadang fungsi monitoring dan fungsi evaluasi, sulit untuk dipisahkan. Penyusunan sistem dalam organisasi dan pembagian tugas , fungsi serta pembagian peran pihak- pihak organisasi dan pembagian tugas, fungsi serta pembagian peran pihak-pihak dalam organisasi. Fungsi manajemen puncak misalnya, meliputi semua fungsi dari perencanaan sampai pengendalian. Oleh karena itu, evaluasi sering dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam suatu rapat kerja, rapat pimpinan, atau temu muka, baik secara reguler maupun dalam menghadapi kejadian-kejadian khususnya lainnya.

7. Kompensasi merupakan suatu pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang panjang .
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik , mental dan loyalitas karyawan agar tercipta kerjasama yang panjang .

10. Pemberhentian, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan .

2. 1.1.4. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2012 : 7 -8), mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal .
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan proses sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan .
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia .
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan .
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya .

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi .
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia .

2.1.1.5. Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Pengelolaan sumber daya manusia melalui mutasi

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi merupakan aspek yang penting untuk menghilangkan rasa jenuh atau bosan menghadapi pekerjaan pada diri pegawai. Mutasi akan terjadi bila adanya lowongan suatu jabatan yang harus segera diisi oleh sumber daya manusia yang berkualitas .

2. Pengelolaan sumber daya manusia melalui promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan yang lebih tinggi, baik kekuasaan maupun tanggungjawabnya dalam struktur organisasi perusahaan . Promosi merupakan alat untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan prestasi, dan moral pegawai di dalam .

3. Pengelolaan sumber daya manusia melalui motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang dan dorongan karyawan agar bekerja lebih giat dan produktif . Motivasi dapat berupa inspirasi, semangat, dan



dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan wirausaha .

4. Mengelola sumber daya manusia melalui *Actuating* (penggerakan)

Untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia perlu diadakan tindakan *Actuating* (penggerakan), semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang penuh disiplin, taat, patuh, dan ceria dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya .

2.1.1.6 . Analisis Jabatan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Proses analisis jabatan dilakukan untuk memahami tanggung jawab pada setiap jabatan dan kontribusi hasil jabatan tersebut terhadap pencapaian hasil atau tujuan organisasi. Kegunaan analisis jabatan adalah sebagai berikut :

1) Fungsi Administratif

Fungsi ini erat hubungannya dengan dokumen yang berhubungan juga dengan fungsi kontrol dan pengendaliannya. Seluruh fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan job description dalam melakukan berbagai kegiatan dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai baru, merancang program pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan, melakukan penilaian dan standar hasil kerja, dan melakukan evaluasi kerja .

2) Fungsi *Maintenance* yaitu fungsi yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia dalam karirnya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dimasa yang akan datang dalam perusahaan tersebut. Bagi perusahaan evaluasi dan pengembangan organisasi menjadi perhatian yang khusus dalam menjawab tantangan kebutuhan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Hasil job analisis digunakan untuk pengembangan organisasi, perencanaan, tenaga kerja, perencanaan karir dan konseling kerja .

2.1.2 .Lingkungan kerja

2.1.2 .1 pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sihombing (2000 : 134), lingkungan kerja adalah faktor- faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Menurut Heizer (2001 : 139), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja , keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka . Lingkungan kerja yang kondusif memerikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal . Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah

ditempat bekerjanya untuk melaksanakan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan tinggi .

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Nurhaida , 2010 ; Novita , 2013 . Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan (Sedarmayanti , 209). Menurut Sedarmayanti (2009 : 22), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

➤ Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005 : 86) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan . Faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja , luas ruangan kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan . Faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Robbins (2002: 36), lingkungan kerja fisik merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja .

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu .

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara- suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara- suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai .

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar- samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda .

d. Mutu Udara

Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai . Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi .

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor – faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002 : 318) terdiri atas :

- Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan . Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan mrnghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas .

- Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui .

- Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat – sekat fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang . Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang – orang yang melakukan tugas – tugas rumit .

➤ Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2001 : 171), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Menurut Mangkunegara (2000 : 9), untuk menciptakan hubungan – hubungan yang harmonis dan efektif , pimpinan perlu : meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi – aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja , Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

2.1.2.3 . Manfaat Lingkungan Kerja



Menurut Ishak dan Tanjung (2003 : 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat . Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan secara standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi .

2.1. 2.4 . Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini yang diuraikan Sedarmayanti (2001 : 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

- 1 . Penerangan / cahaya di tempat kerja
Pencahayaasaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2 . Temperatur ditempat kerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin , dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

3 . Kelembapan Ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara , bisa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama- sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya . Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar- besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dalam tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

11. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelaangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme . Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh . Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, dan akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani .

12. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga . Yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian . Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi , maka suara



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

13. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, antara lain gangguan terhadap syaraf mata, oeredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

14. Bau –bauan ditempat kerja

Adanya bau- bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman .

8. Tata Warna di Tempat Kerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik- baiknya, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain , karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia .

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik , karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di ytempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) .

2.1.3 . Motivasi Kerja



2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam perilaku (Sbrotell & Kaluzny, 1994 dalam Nursalam, 2002). Menurut Sadirman (2007), motivasi adalah perubahan energi seseorang yang ditandai dengan munculnya “ feeling ” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan .

2 . 1.3.2. Dasar – dasar Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan . Hal ini akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, sumber motivasi ada tiga faktor yakni : kemungkinan untuk berkembang , jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja .

2.1.3.3 . Manfaat Motivasi Kerja

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri , motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang . Secara langsung , semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang . Semakin besar kinerja seseorang , maka produktivitas mereka akan meningkat . Hal ini berpengaruh secara

langsung terhadap kemampuan seseorang , terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka .

2. 1.3.4 . Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Hamalik (2003 : 161), fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

- Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan, tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- Motivasi sebagai penggerak, artinya motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan .

2 .1.3.5 Faktor Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang. Faktor merupakan suatu hal (keadaan atau peristiwa) yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berikut adalah berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang :

1. Menurut Habibi (2005), yaitu adanya jaminan dari sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan . Hal ini dikarenakan adanya suatu perasaan aman yang dirasakan oleh seorang karyawan dengan adanya kesejahteraan dari perusahaan berupa jaminan asuransi, seperti jaminan sosial tenaga kerja.

Rasa aman ini akan meringankan beban pikiran pekerja yang sudah sibuk dengan pekerjaannya .

2. Penghargaan

Seseorang pekerja akan memiliki dorongan bekerja dengan adanya sebuah penghargaan terhadap hasil kerjanya . Hal ini berpengaruh didalam dua sisi, seseorang pekerja ingin mendapatkan sebuah penghargaan yang secara langsung menjadi motivasi mereka untuk bekerja .

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Analisa, 2011), lingkungan kkerja yang nyaman akan memberi dorongan motivasi terhadap pekerjaan. Selain itu, adanya lingkungan kerja tersebut akan memudahkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memilii semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Masa Kerja

Menurut Seniaty (2006), Komitmen seorang pekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia dan semakin lama mereka bekerja.

5. Tingkat Pendidikan

Seseorang pekerja akan mendapat peningkatan motivasi kerja bila memiliki rasa jaminan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini, tingkat pendidikan seseorang memiliki peran penting sebagai sebuah jaminan bagi seseorang untuk mendapat pekerjaan dan menjamin pengertian terhadap fokus dari suatu pekerjaan .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3.6 . Teori – Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu, yaitu teori isi dan teori proses .

1 . Teori Isi Motivasi

Pada dasarnya teori ini lebih didekatkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar diantaranya:

- Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)
- Teori X dan Y (Douglas McGregor)
- Teori Tiga Motif Sosial (D. Mcclelland)
- Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- Teori ERG (Clayton Alderfer)

1. Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)

Teori kebutuhan Abraham Maslow, berpendapat bahwa pada diri tiap orang berpendapat hirarki ada lima kebutuhan:

- Kebutuhan Fisik terdiri dari makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- Kebutuhan keamanan yaitu keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- Kebutuhan sosial, yaitu kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman – teman, dan persahabatan.
- Kebutuhan Harga Diri, faktor harga diri internal seperti penghargaan diri, otonomi dan pencapaian prestasi dan faktor harga diri eksternal seperti harga diri status, pengakuan, dan perhatian.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu capai.

Dalam istilah motivasi Maslow berpendapat bahwa tingkat dalam hirarki itu harus secara substansial terpuaskan sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif dan setelah kebutuhan tersebut secara substansial terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi bisa memotivasi perilaku. Jika ingin memotivasi seseorang menurut Maslow kita

perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hirarki dan perlu berfokus pada pemusatan kebutuhan pada atau di atas tingkat itu, sehingga keutuhan orang tersebut dapat terpuaskan

2 . Teori X dan Y (Douglas Mcgregor)

Douglas Mcgregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut teori Y. Menurut teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh seorang manajer adalah :

- Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya .
- Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, maka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi .

Sedangkan empat asumsi positif menurut teori Y :

- Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain .
- Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan .
- Karyawan bersedia belajar untuk menerima , bahkan mencari , tanggung jawab .
- Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi , dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen .

Analisis McGregor tersebut selaras dengan kerangka dasar yang dibuat oleh Maslow .Teori X berasumsi bahwa kebutuhan – kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu . Terori Y berasumsi bahwa kebutuhan–kebutuhan yang lebih tinggi mendominasi individu . McGregor yakin bahwa asumsi–asumsi teori Y lebih valid daripada teori X. Sayangnya asumsi-asumsi teori Y belum tentu valid mengubah tindakan seseorang yang bekerja akan termotivasi .

3 . Teori Tiga Motif Sosial (D . McClelland)

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan – rekannya yang berfokus pada :

- Kebutuhan pencapaian (need for achievement) : Dorongan untuk melebihi, mencapai standar , berusaha keras untuk berhasil .

- Kebutuhan kekuatan (need for power): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- Kebutuhan hubungan (need for affiliation): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

4. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg yang dikenal dengan “ model dua faktor ” dari motivasi yaitu , faktor motivasional dan faktor higiene atau “ pemeliharaan ”. Menurut teori ini yang dimaksud dengan teori motivasional adalah hal– hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti sumber dari luar seseorang, misalnya dari organisasi, tetap turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan keorganisasian. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor–faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, sistem penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam

memahami dan menerapkan teori ini ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

5. Teori ERG (Clayton Alderfer)

Teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hirarki yaitu :

- Existence (eksistensi); kebutuhan akan pemberian persyaratan keberadaan materil dasar (kebutuhan psikologis dan keamanan).
- Relatednes (keterhubungan); Hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi (kebutuhan sosial dan penghargaan).
- Growth (pertumbuhan); Hasrat kebutuhan intrinsik untuk perkembangan pribadi (kebutuhan aktualisasi diri).

Teorin ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ketingkat selanjutnya. Teori ERG bersifat progresif namun tetap fleksibel tanpa mengharuskan optimalisasi pemenuhan ketiga kebutuhannya. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah penunjang kehidupan dan keamanan secara fisik serta psikologis. Kebutuhan eksistensi pada teori ERG Mengkategorikan kebutuhan tingkat pertama dan kedua pada hirarki Maslow ke dalam tingkatan pertama yang paling konkrit dan wajib dipenuhi perusahaan kepada semua pekerjaannya. Kategori kedua pada teori ERG adalah kebutuhan tingkat ketiga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan keempat didalam piramida Maslow yang berkaitan dengan kebutuhan sosial di dalam diri secara personal atau antar individu. Para pemimpin harus menjaga komunikasi serta hubungan yang baik kepada bawahannya dan memfasilitasi lingkungan yang sehat untuk keharmonisan interaksi antar pegawai . Pemberian kritik dan motivasi harus berimbang dan membangun . Pemberian dan pengakuan, penguatan ketenteraman berkelompok, dan peningkatan reputasi adalah aplikasi dari manajemen untuk mengelola kebutuhan hubungan sosial (Relatness).

Kepuasan kerja dan kepercayaan diri para karyawan harus dijaga dengan memperhatikan kebutuhan hubungan sosial . Metode komunikasi yang dilakukan harus mengikuti prinsip saling menghormati dan bertoleransi, serta mendukung peningkatan kemampuan karyawan untuk bersinergi dan terakhir, manajemen perusahaan sebaiknya menyediakan peluang untuk karyawan agar bertumbuh dan berkembang. Jika kebutuhan untuk bertumbuh ini terlambat, karyawan akan mengalami regresi yang membuat frustrasi. Teori ERG menyatakan jika kebutuhan untuk tumbuh dihalangi oleh lingkungan dan tidak diberi kesempatan, maka karyawan akan termotivasi dan mencari pemenuhan kebutuhan ditingkat yang lebih rendah, tetapi bisa saja seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya untuk bertumbuh walau kebutuhan eksistensi dan hubungannya belum terpenuhi. Maka dari itu, ada tiga klasifikasi keterkaitan antar tiga tingkatan kebutuhan dalam teori ERG oleh Alderfer ini. Ketiganya adalah kepuasan peningkatan, Frustrasi- regresi, dan penguatan bersama antar kebutuhan pada teori ERG Alderfer . Ketiga tingkat kebutuhan dalam teori ERG bisa saling menguatkan dan mendorong seseorang untuk ketingkat yang lebih tinggi. Teori ini memungkinkan

seorang pekerja untuk tetap termotivasi meski ada tingkatan kebutuhan yang belum terpenuhi .

2 . Teori Motivasi Proses (*process theory*) Aktualisasi Diri

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggerakannya adalah harapan akan diperoleh si pekerja.

Dalam teori proses yang dikenal seperti:

a) Teori Harapan (*Exspetancy Theor*)

Teori ini dikemukakan oleh Viktor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan akan memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan ini didasarkan atas:

- Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
- Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/ martabat tertentu (daya, nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
- Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama.

Ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai tujuan. Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

suatu tindakan. Karena adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan usaha dan meminimalkan segala yang menghalangi pencapaian hasil maksimal. Teori ekspektansi berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan – tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut . Ekspektansi menekankan pada hasil yang akan dicapai. Dalam teori ini, seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

b) .Teori keadilan (*Equity Theory*)

Tokoh dalam teori ini adalah S. adams. Menurut teori ini bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equit*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial . Komponen utama dari teori ini adalah sebagai berikut :

- Input, yaitu sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: Pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.
- Hasil (outcomes), adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, keuntungan

sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri .

- Orang bandingan (comparison person), bisa berupa seseorang diperusahaan yang sama atau di tempat lain bahkan bisa pula dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaannya diwaktu lampau.

Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan risiko input– hasil dirinya dengan rasio input – hasil – orang bandingan . Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakan keadilan. Ada bermacam cara seorang karyawan berusaha menegakan keadilan, yaitu :

- Meningkatkan atau mengurangi input – input pribadi, khususnya usaha membujuk orang bandingan untuk meningkatkan atau mengurangi input – input pribadinya.
- Membujuk organisasi untuk merubah hasil perseorngan pekerja atau hasil orang bandingan .
- Pengabaian psilologis terhadap input – input atau hasil – hasil orang bandingan .
- Memilih orang bandingan yang lain .

Bagaimana seseorang berusaha menurun ketidakadilan akan ditentukan oleh sifat selisih hasil dan input serta biaya relatif reaksi alternatif dalam situasi tertentu .

Adapun kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga



ditentukan oleh perbedaan individu (misalnya saja pada waktu seseorang ditanya jumlah gaji yang diinginkan saat melamar pekerjaan) .

c). Teori Penentu Tujuan

Teori tujuan mencoba menjelaskan hubungan– hubungan antara niat atau intentions (tujuan– tujuan dengan perilaku), pendapat ini digunakan oleh Locke Teori ini memiliki aturan dasar, yaitu menetapkan dari tujuan – tujuan secara sadar. Menurut Locke, tujuan – tujuan yang cukup sulit, khusus dalam pernyataannya yang jelas dan dapat diterima oleh tenaga kerja, akan menghasilkan untuk kerja yang lebih tinggi daripada tujuan – tujuan tidak khusus, dan yang mudah dicapai. Hasil penelitian Edwin Locke dan rekan– rekan (1968), menunjukkan efek positif dari teori tujuan pada perilaku kerja. Locke menunjukkan bahwa :

- Tujuan yang cukup sulit ternyata menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang lebih mudah .
- Tujuan khusus, cukup sulit untuk menghasilkan tingkat output yang lebih tinggi .

Penetapan tujuan tidak hanya mempengaruhi kerja itu sendiri, tetapi dapat juga mendorong pegawai untuk mencoba menemukan metode yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan, Tujuan – tujuan yang bersifat spesifik atau sulit cenderung

menghasilkan kinerja (performance) yang lebih tinggi. Dampak pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi yang menimbulkan dampak :

- (+) Acceptance/ Penerimaan: Sesulit apapun apabila seseorang telah menerima suatu pekerjaan maka akan dilaksanakan dengan baik .
- (-) Timbulnya superioritas pada orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi.

Teori tujuan ini, dapat juga ditemukan dalam teori motivasi harapan. Individu menetapkan sasaran pribadi yang ingin dicapai. Sasaran pribadi memiliki nilai kepentingan pribadi (valence) yang berbeda – beda. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri. Bila didasarkan oleh prakarsa sendiri, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan memiliki keikatan (commitmen) besar untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ia tetapkan. Bila seorang tenaga kerja memiliki motivasi kerja yang lebih bercorak reaktif, pada saat ini diberi tugas untuk menetapkan sasaran – sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan terhadap usaha mencapai tujuan tersebut tidak terlalu besar. Teori penetapan tujuan (goals setting theory). Penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme:

- Tujuan adalah yang mengarahkan perhatian
- Tujuan adalah yang mengatur upaya
- Tujuan adalah meningkatkan persistensi

- Tujuan adalah menunjang strategi untuk dan rencana kegiatan

Hasil penelitian Edwin Locke menunjukkan bahwa :

- Tujuan yang cukup sulit ternyata menghasilkan tingkat kerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang lebih mudah .
- Tujuan khusus, cukup sulit untuk menghasilkan tingkat output yang lebih tinggi. contohnya: Seseorang mempunyai tujuan dengan jelas dan tegas dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menghasilkan strategi dan tingkat output yang tinggi sesuai dengan apa yang ingin dicapai .

2.1.3.7. Cara dan Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Cara dan upaya untuk melakukan kerja hebat adalah dengan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan kita. Ada lima faktor atau kunci motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- Motivasi kerja yang membangun kepuasan

Dalam buku “*The Service Profit Chain*”, menyatakan bahwa satu-satunya cara untuk memperoleh keuntungan yang berkelanjutan adalah dengan membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan menarik ,selalu fokus, dan menjaga karyawan yang berbakat. Maksudnya adalah mereka



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

harus bisa termotivasi supaya siap menunjukkan kemampuan dan mendapatkan komitmen agar mampu tampil ditingkat yang maksimal.

- Motivasi kerja melalui apresiasi

Memberikan apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak .

- Motivasi kerja melalui pengakuan

Pengakuan merupakan hadiah emosional untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan karyawan ditempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya. Hal ini dapat dikatakan sangat efektif dalam upaya memotivasi karyawan .

2.1.4 . Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja menurut para ahli

- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 : 67).
- Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja

dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson and Ivancevich, 1994).

- Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut L. Mathis dan H .Jacson (2001 : 82). faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: kemampuan mereka , motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mc Cleland (19997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- Berani mengambil risiko
- Memiliki tujuan yang realistis

- Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan .
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan .

Menurut Mangkunegara (2000), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- Faktor kemampuan
 Secara psikologis kemampuan (*ability*), pegawai atau karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai atau karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- Faktor motivasi
 Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2001 : 187), secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi .
- Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision .
- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi .

Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan :

- Prestasi riil yang dicapai individu .
- Kelemahan – kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- Prestasi – prestasi yang dikembangkan .

2. 1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil – hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- Penyesuaian – penyesuaian kompensasi .
- Perbaikan kinerja .
- Kebutuhan latihan dan pengembangan .
- Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Untuk kepentingan penelitian pegawai .
- Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai .

2.1 4.5 . Dimensi – dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan meliputi Gomes (2003 : 142) adalah sebagai berikut :

- *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- *Quality of work*. kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki .
- *Creativeness*, keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan- persoalan yang timbul .
- *Cooperation* kesediaan untuk kerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja .
- *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya .
- *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah – tamahan, dan integritas pribadi .

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Erlita Putri Maresa Hutapea asal mahasiswa dari STIE IPWI JAKARTA dengan judul “ Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jobstreet Indonesia ” dapat diambil kesimpulan:

- Pengaruh parsial yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar $b_1 = 0.658$ dengan probabilitas signifikan $= 0.000 < 0.05$ dan juga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_2 = 0.212$ dengan probabilitas signifikan $0.014 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan dan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jobstreet Indonesia dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 153.466 dengan tingkat signifikan

jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh mahasiswa Endang Kusmana mahasiswa STIE Ipwi dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia TBK – Divisi Wholesale Service Bagian Customer Care ” dapat diambil kesimpulan.

- Berdasarkan total skor variabel motivasi sebesar 688 atau 74,38 %, maka motivasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.
- Berdasarkan total skor variabel lingkungan kerja sebesar 1440 atau 77,97% lingkungan kerja termasuk kategori baik seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, adanya pencahayaan yang cukup, tidak adanya bau tidak sedap di ruangan, kebisingan dan keamanan perusahaan yang terjaga.
- Berdasarkan skor total variabel kinerja adalah 1122 atau sebesar 75,84% kinerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar karyawan mempunyai motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.



2.3. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan kerja untuk bekerja serta adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makanan atau minuman atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

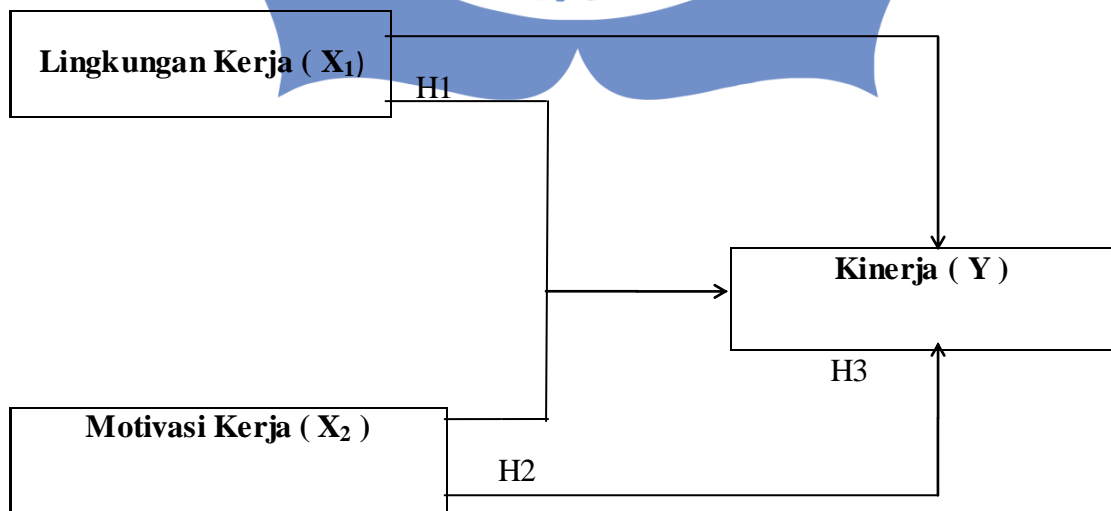
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/ cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki / kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3

Kerangka Pemikir
IPWIJA



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. 4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Ketika berpikir tentang kehidupan sehari-hari, orang sering sebut sebagai hipotesis asumsi, perkiraan, harapan, dan sebagainya. Hipotesis juga berarti sebuah pernyataan atau proposisi yang mengatakan bahwa diantara sejumlah fakta ada hubungan tertentu. Sebuah proposisi yang akan membentuk proses pembentukan hipotesis, salah satu dari mereka, yaitu penelitian sosial. Hipotesis juga sebagai alat yang hebat untuk memajukan pengetahuan karena disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dalam cara bebas dari nilai-nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Dalam kaitannya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT . Proven Force Indonesia.

H2: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Proven Force Indonesia.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Proven Force Indonesia yang berlokasi di Jl. Ki Hajar Dewantara No.75, kota Jababeka, Cikarang Baru, Bekasi (17550). Waktu penelitian meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, dan laporan hasil penelitian. Berikut ini digambarkan dengan matriks kegiatan penelitian.

No	Kegiatan	Desember 17				Januari 18				Febuari 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan laporan												

3.2. Desain Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2006, p.1). Sedang dalam arti sempit, rancangan

penelitian merupakan penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, dan bagaimana mengukurnya (Sukardi, 2004: 184). Tujuan desain penelitian adalah untuk mendefinisikan kerangka atau struktur dari sebuah penyelidikan ke dalam masalah penelitian yang nantinya akan menghasilkan argumen yang persuasif, valid, dan dapat dibuktikan serta berguna di mata peneliti. Dalam hal ini lingkungan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan .

3. 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian dan juga sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti (Kerlinger 2006 : 49). Untuk menghindari salah pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu X_1 , X_2 , dan Y . Variabel bebas (independent) atau variabel penyebab merupakan variabel yang diduga memiliki fungsi sebagai penyebab timbulnya variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Variabel terikat (dependent) adalah faktor- faktor yang akan diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh dari variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) adalah hasil yang

sudah dicapai oleh karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari di tempat kerjanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 3. 3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala

<p>Lingkungan kerja (X1)</p>	<p>Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan PT . Proven Force Indonesia melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005: 15)</p>	<p>1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Pencahayaan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Keamanan Menurut (Nitisemito dan Sedarmayanti (2009: 2)</p>	<p>(1,2) (3,4) (5,6) (7,8) (9, 10) (11, 12) (13,14)</p>
<p>Motivasi (X2)</p>	<p>Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja</p>	<p>1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan Aktualisasi diri</p>	<p>(1,2) (3,4) (5,6) (7,8)</p>

	(Herzberg dalam Robbins, 1996)	Menurut Maslow dan Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102)	(9,10)
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja (Sedaarmayanti, 2005: 50)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006: 378)	(1,2) (3,4) (5,6) (7,8) (9, 10)

3. 4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3. 4. 1. Populasi

Menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda/ suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi juga diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:117). Populasi akan mengalami perubahan jumlah atau ukuran dari waktu ke waktu, hal ini dikenal sebagai dinamika populasi, dimana terjadi pengurangan atau semakin sedikitnya jumlah populasi dalam kurun waktu tertentu. Dari semua penjelasan para ahli diatas tentang populasi maka Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Proven Force Indonesia.

3.4. 2. Sampel

Menurut (Nursalam, 2003), sampel dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu suatu teknik penetapan sampel dengan yang dikehendaki peneliti sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang dikenal sebelumnya. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Jumlah karyawan PT. Proven Force Indonesia sebanyak 200 orang dengan batas toleransi 10% atau (0,1), sedangkan sampel untuk menentukan banyaknya sampel penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah total populasi

e = Batas toleransi error

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,01}$$

$$n= 200/(1+ 2)$$

$$n= 200/3$$

$$n=66,6 \text{ atau } 67$$

Artinya dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan sampel sebanyak 67 sampel



3. 4. 3. Metode Sampling

Metode sampling menurut Margono (2004) adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel respresbntatif. Berdasarkan pengertian diatas maka populasi adalah karyawan bagian produksi seluruhnya pada PT. Proven Force Indonesia sebanyak 200 orang, dimana didalamnya terdapat karyawan dari tujuh divisi terdiri dari:

3.4 Tabel jumlah karyawan PT . Proven Force Indonesia

NO	DIVISI	Jumlah Karyawan
1	Supervasier	8
2	GMP	15

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3	QC	12
4	Catting	35
5	Mogul	40
6	Packing	75
7	Cleaning service	15
	Total Karyawan	200

Menurut Soehartono (2004:57), sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung berapa jumlah sampel yang akan diteliti. Berikut rumus slovin : $n = N / (1 + n \cdot (e)^2)$

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah total populasi

e = Batas toleransi error 10 % atau 0,1 .

Berdasarkan rumus sampel diatas, maka diketahui jumlah sampel dengan hasil perhitungan slovin sebagai berikut :

$$n = 200 / (1 + 200 \cdot (10\%)^2)$$

$$n = 66,6 \text{ atau } 67 .$$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan penggunaan rumus diatas bahwa populasi sebanyak 200 orang dengan tingkat kesalahan yang digunakan 10 % atau 0,1, maka akan diketahui sampel yang akan diteliti sebanyak 66, 6 atau dibulatkan menjadi 67 orang yang diteliti menjadi sampel. Dari hasil penelitian diatas maka akan diketahui jumlah sampel yang akan diteliti dari masing- masing divisi pada PT. Proven Force Indonesia yaitu peneliti menggunakan probability sampling dari masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5

NOMOR	DIVISI	POPULASI	SAMPEL
1	Supervisor	8	3
2	GMP	15	5
3	QC	12	4
4	Catting	35	12
5	Mogul	40	13
6	Packing	75	25
7	Cleaning Service	15	5
	Jumlah	200	67

3. 5. Metode Pengumpulan Data

Menurut Gulo (2002: 110), pengumpulan data merupakan aktivitas yang dilakukan guna mendapatkan informasi yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan dari suatu penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan guna mendapatkan bahan, keterangan, kenyataan, dan informasi yang bisa dipercaya.

3. 5. 1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data seperti yang dimaksudkan tersebut dalam penelitian, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sumber Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Prof. Dr. Sugiyono, Penerbit Alfab). Pada penelitian ini penulis menggunakan koesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia) .Penulis memberikan pernyataan kepada responden untuk mencentang (V) dikolom yang sesuai dengan pengalaman, kebiasaan sehari – hari dilingkungan kerja responden. Pengukuran atau penilaianatas jawaban yang diberikan oleh responden, penulis menggunakan skala likert . Skala *likert* Menurut Sugiyono (2010: 134), adalah “ Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap , pendapat, dan presepsi seseorang,atau kelompok orang tentang frnomena sosial”. Skala likert yang digunakan dalam penilaian yaitu dari skala satu sampai lima.

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan secara langsung di tempat kerja Penulis dan juga selama proses penelitian berlangsung mengenai objek, lokasi, dan kebiasaan karyawan sehari-hari di lingkungan kerjanya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara mengadakan pencatatan langsung melalui dokumen- dokumen, arsip, laporan catatan harian di bagian personalia yang berhubungan dengan karyawan yang akan diteliti seperti mengetahui jumlah karyawan seluruhnya di PT. Proven Force Indonesia, waktu dan tempat yang tepat peneliti melakukan penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian digunakan untuk mengetahui sumber dari mana data bisa didapatkan. Sumber data berbentuk responden yang di gunakan dalam penelitian. Ada dua sumber data yang yang diperoleh oleh peneliti dalam penulisan skripsi yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya seperti melalui hasil observasi atau pengamatan secara langsung oleh penulis dari objek, kejadian dan juga peneliti mengumpulkan data dengan cara memberikan kuosioner langsung kepada karyawan PT. Proven Force Indonesia.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung seperti melalui buku- buku referensi yaitu penulis membaca buku di perpustakaan kampus Stie Ipwija Cikeas yang berhubungan dengan judul penelitian dan juga data- data mengenai keadaan dari perusahaan itu sendiri yaitu dari bagian Personalia.

3. 6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2000:13), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuosioner dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3. 6. 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur kinsep yang seharusnya di ukur. Menurut Sugiono (2010), untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *product moment* dari *Karl pearson* sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi antara X dan Y

n : Jumlah sampel (banyaknya data)

X : Skor total responden

Y : Skor total pernyataan masing – masing responden

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing– masing X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing– masing Y

Hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung $> r$ tabel, maka fungsi instrumen tersebut valid. Dan juga apabila hasil yang diperoleh r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tersebut tidak valid.

3. 6. 2. Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto, (2006 : 154), menyatakan “ Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Reliabilitas berkenandengan tingkat ketepatan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil kreatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpa* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,7$, maka dikatakan instrumen tersebut reliabel. Dan apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\leq 0,7$, maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel, (Jhonson & Christensen, 2012).

3. 6. 3. Uji asumsi klasik

3. 6. 3. 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ganda variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006:147). Uji normalitas data variabel penelitian merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate, khususnya mempunyai tujuan inferensi (Imam Ghozali, 2005: 27). Uji normalitas dilakukan dengan uji normal P-Plot. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal Plot dengan melihat histogram dari residunya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016 :163) sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi akan memenuhi asumsi normal.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. 6. 3. 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen) . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006). Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF). Model regresi ini dikatakan bebas multikolinieritas jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,1$.

3.7. 1. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1.1. Metode Analisis

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Bogdan dalam Sugiyono, 2013:244). Untuk uji analisis selanjutnya dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software *SPSS versi 20*.

3.7. 1. 1. 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas / penjelas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui

(Gujarati, 2003). Analisis yang digunakan peneliti yaitu analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Proven Force Indonesia. Rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2009:258) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Koefisien Regresi (konstant)

b₁ : Koefisien regresi lingkungan kerja

b₂ : Koefisien regresi motivasi kerja

X₁ : Variabel independent (lingkungan kerja)

X₂ : Variabel independent (Motivasi Kerja)

3.7.2 . Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori, (Sugiyono,2009). Uji hipotesis yang digunakan peneliti yaitu dengan Uji t, Uji F.

Teknik pengujian dengan menggunakan bantuan komputer program *IBM SPSS Statistics for windows versi 20* .

3.7.2.1 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro,2001:97). Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 benar– benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Imam Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh (X_1), (X_2) , secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu (Y). Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H_0 : $b = 0$, artinya variabel X_1 secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

H_0 : $b = 0$, artinya variabel X_2 secara individual tidak berpengaruh pada variabel Y .

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 secara individual berpengaruh terhadap variabel Y .

H_a : $b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 secara individual berpengaruh terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan 5 % adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7. 2. 2 Uji f

Menurut Imam Ghozali (2006), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama– sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

1 . Taraf signifikan $\alpha = 0,05$



2 . Kriteria Pengujian dimana H_0 diterima apabila $p \text{ value} < \alpha$ dan H_0 ditolak .

3. 7.2.3 Uji Determinasi (Uji R^2) (Uji Keباikan Model)

Uji determinasi (Uji R^2), merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi terestimasi dengan data sesungguhnya . Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali . Sementara nilai $R^2=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi determinasi (R^2) yang mempunyai nilai nol dan satu . Menurut Santoso dalam buku (Priyanto, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki angka negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas gunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi .

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi.2000. *Manajemem Penelitian*.Jakarta:

PT.Rineka Cipta.

———. .2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ghozali,Imam. 2005.*Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga*,

Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson,James L., Ivancevich, Jhon M., Donnely Jr, James H. (2001). *Organisasi*.

Jakarta: Erlangga.

Gomes. (2003). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, M.S.P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,

PT. Bhumi Aksara. Jakarta.

Hutapea, Maresa Putri Erlita, 2015. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jobstreet Indonesia” Falkutas Manajemen Sumber Daya Manusia, Stie Ipwi Jakarta.

James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan dalam Manajemen*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Kusmana, Endang, 2004. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia TBK- Divisi Wholesale Service

Bagian Customer Care” Falkutas Manajemen Sumber Daya Manusia,

Stie Ipwi Jakarta.

Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama

, A.P.2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Refika Aditama. Bandung.

, Anwar Prabu. 2001, *Profesionalismee Karyawan*.

Jakarta: Raja Grafindo Persadsa.Hal 2-3.

Mathis, Robert L. dan Jackson. Jhon H. 2006. Human Resource

Management (*Manajemen Sumber Daya Manusia*). Edisi 10.

Jakarta: Salemba Empat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono, (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- , (2010). *Metedologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cet. 15*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sukardi, *Metedologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2004.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta