

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SIMONE ACCESARY COLLECTION FACTORY-2
WANAHERANGGUNUNG PUTRIBOGOR**

SKRIPSI



Oleh:

EVA ARYANTI
NIM: 2016511016

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Motivasi dan Lingkungan Kerja adalah dua dari beberapa factor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di Pt. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pt. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

Penelitian ini dilakukan di bagian proses Pt. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. Dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument penelitian kuesioner menggunakan lima skala penelitian. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier berganda dan beberapa koefisien dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu :
1) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif,
2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.
Berdasarkan temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, direkomendasikan bahwa upaya dilakukan untuk meningkatkan Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Kata kunci :
Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Motivation and Work Environment are two of several factors that probably influence performance in the Pt. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. a research is carried out with the aim to analyze the Motivation and Work Environment towards employee performance in the Pt. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

The research was carried out in the process section of Pt. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. By taking 100 employees as research samples. Data collection was carried out questionnaire research instrument using by rating scales. This research was carried qualitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and several determination coefficients are as analytical tools while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely:1) Motivation has an influence on employee performance in a positive direction, 2) Work Environment has an influence on employee performance in a positive direction. Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to increase Motivation and Work Environment.

Keywords :

Motivation, Work Environment and employee Performance .

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Jayadi, M.M., selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dan lampenyusunan skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M., M.Ak., CA, selaku ketua STIE IPWIJA yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Dr. Sri Lestari Prasilowati, M.A selaku Ketua Yayasan STIE IPWIJA yang selalu memberikan semangat dan nasehat dalam pengerjaan Skripsi.
5. Dra. Siti Mahmudah, M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik Kelas F15 yang selalu memberikan semangat dalam pengerjaan Skripsi.
6. Seluruh Dosen yang memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua Orang tua (Bapak Kosasih & Ibu Johar Maknun) yang selalu memberikan dukungan, do’at tidak henti, dan semangat dalam pengerjaan Skripsi.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



8. Kakak(Joko Susanto &FitriaAstuti) &Adik (Risman& Novia Sabbila) yang selalumenyemangatidalam proses penyusunanSkripsi.
9. SeluruhrekanMahasiswa Program Sarjana Program StudiManajemen STIE IPWIJA.
10. Pimpinan dan KaryawanPT Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian saya.
11. Teman-temansaya yang senantiasamemberidukungan, do'a dan dorongansemangat.
12. Pihak lain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatu.
Penulismenyadarimasihbanyakketerbatasan pada susunanskripsisehinggakritik dan saran sangatdiharapkan demi perbaikapenulisanlaporanpenelitian di kemudianhari. Namundemikian, penulistetapberharapsemogahasilpenelitianinidapatmemberikanmanfaatbagiberbagaiihak yang berkepentingan.

Jakarta, 27Juli 2020

Penulis

EVA ARYANTI
NIM: 2016511016

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2. Kriteria Motivasi.....	16
2.1.2.3. Tujuan Motivasi.....	18
2.1.2.4. Prinsip Motivasi.....	19
2.1.2.5. Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg	20
2.1.2.6. Motivasi Terkait Dengan Kinerja	24
2.1.2.7. Indikator Motivasi.....	27
2.1.3. Lingkungan Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	28

© 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 mengumunkan 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. Diarangi 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3.2. JenisLingkunganKerja	30
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang MempengaruhiLingkungan Kerja.....	30
2.1.3.4. IndikatorLingkunganKerja.....	36
2.1.4. Kinerja karyawan	39
2.1.4.1. PengertianKinerjaKaryawan	39
2.1.4.2. FaktorPencapaianKinerja	41
2.1.4.3. PengukuranKinerja	44
2.1.4.4. Tujuan Dan KegunaanKinerja	46
2.1.4.5. ManfaatKinerja	47
2.1.4.6. IndikatorKinerja	48
2.2 PenelitianTerdahulu	50
2.3KerangkaPemikiran.....	52
2.4HipotesisPenelitian	54
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
3.2. Desain Penelitian	55
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	56
3.4. Populasi dan Sample.....	57
3.4.1. Populasi.....	57
3.4.2. Sample.....	58
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	59
3.6. Instrumentasi Variabel.....	59
3.7. Metode Analisi dan Pengujian Hipotesis	61
3.7.1. Metode Analisis	61
3.7.2. Penguji Hipotesis	64
BAB 4 HASIL DAN PENELITIAN	
4.1.Hasil Penelitian	67
4.1.1GambaranUmumPt. Simone Accesary Collection.....	67
4.1.1.1Kegiatan Pt. Simone Accesary Collection	68
4.1.1.2Distribusi dan Pemasaran.....	69
4.1.1.3 StrukturOrganisasi Pt. Simone Accesary Collection ...	69



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1.2	Hasil Analisis Data	76
4.1.2.1	Karakteristik Responden	76
4.1.3	Uji Validitas	80
4.1.4	Uji Reliabilitas	83
4.1.5	Hasil Analisis Data	84
4.1.6	Deskripsi Variabel Penelitian	85
4.1.7	Uji Asumsi Klasik	88
4.1.7.1	Uji Normalitas	88
4.1.7.2	Uji Multikolinieritas	89
4.1.7.3	Uji Autokorelasi	90
4.1.7.4	Uji Heteroskedastisitas	91
4.1.8	Koefisien Determinasi (R^2)	92
4.1.9	Uji F Simultan	93
4.1.10	Uji T Parsial	94
4.1.11	Uji Hipotesis	95
4.2	Pembahasan	97
4.2.1	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Simone Accesary Collection	99
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Simone Accesary Collection	101
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	103
5.2	Saran	104

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian Skripsi	55
Tabel 3.1. Operasional Variabel	56
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan umur	77
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan jabatan	78
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	79
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variable Motivasi (X1)	80
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja (X2)	81
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variable Kinerja (Y)	82
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variable Motivasi (X1)	83
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variable Lingkungan Kerja (X2)	84
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variable Kinerja (Y)	84
Tabel 4.11. Deskriptive Variable Motivasi (Y)	85
Tabel 4.12. Deskriptive Variable Lingkungan Kerja (X1)	86
Tabel 4.13. Deskriptive Variable Kinerja (X2)	87
Tabel 4.14. Hasil Uji multikolinieritas	89
Tabel 4.15. Hasil Uji Autokoresasi	90
Tabel 4.16. Koefisien Determinasi (R^2)	92
Tabel 4.17. Hasil Uji F Simultan	93
Tabel 4.18. Hasil Uji t Parsial	94

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Alur Pikir.....	54
Gambar 3.2. Desain Penelitian.....	56
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Pt. Simone Accesary Collection	69
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Diagram Lingkaran	76
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Diagram Lingkaran	77
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Diagram Lingkaran	78
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Diagram Lingkaran	79
Gambar 4.6. Uji Normalitas	88
Gambar 4.7. Uji Heteroskedastisitas	91
Gambar 4.8. Rangkuman Hasil Nilai	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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner	113
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Responden	119
Lampiran 4. Data Karakteristik Responden.....	121
Lampiran 5. Uji Validitas Reabilitas	123
Lampiran 6. Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik	125
Lampiran 7. Uji Hipotesis	127
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup.....	128
Lampiran 9. Kartu Bimbingan	129
Lampiran 10. Distribusi Nilai r_{tabel}	130
Lampiran 11. Distribusi Nilai Durbin-Watson (DW)	131



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Di tengah ramainya pembisnis yang bergerak di bidang garmen sejarah kebangkitan industri garmen ini dimulai tahun 1820 - 1830 atau sering disebut dengan revolusi industri. Dampak lebih lanjut dari perkembangan teknologi ini saat ini adalah perkembangan organisasi dan kegiatan bisnis di tahun 2019 saat ini semakin banyak berdiri pabrik - pabrik industri yang bergerak diberbagai macam bidang, baik bidang jasa maupun barang.

Pesaingan pun ketat dengan berkembangnya teknologi - teknologi canggih, dimana negara - negara di planet bumi ini sudah tidak memiliki batas ruang dan waktu. Kecenderungan cara berbisnis pun berubah Produsen semakin di tuntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pembuatan karya - karya yang akan diperjualbelikan. Dengan demikian persaingan terjadi secara positif dan membuka peluang bagi pengusaha - pengusaha kecil untuk lebih berkembang. Jika kita lihat dewasa - dewasa ini perkembangan garmen yang menduduki peringkat tertinggi, kebutuhan akan sandang dan kebutuhan manusia untuk akan selalu ingin berpenampilan up to date (lagi tren saat ini/terbaru) membuat manusia tidak berhenti dan merasa puas akan apa yang mereka miliki. Hal yang demikian membuat pengusaha - pengusaha garmen semakin menunjukkan kebolehannya dalam menciptakan kreasi dan pernak - pernik menarik, dengan kualitas baik dan harga yang terjangkau.

Pada hakekatnya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting didalam suatu perusahaan. Selain itu manusia diperlukan sebagai faktor penggerak

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

terhadap komponen - komponen lainnya yang terdapat dalam suatu perusahaan Tanpa peranan manusia kegiatan organisasi tidak dapat dilaksanakan.

Bedasarkan misi dan visi yang dimiliki PT Simone Accessary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.maka perlu ditetapkan strategi perusahaan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat bersaing secara global, mengingat banyak pesaing dalam bidang garmen membuat PT Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. harus berbenah diri dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi yang tepat untuk proses efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing.

Dan pada saat saya melakukan penelitian di perusahaan PT Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. serta berinteraksi langsung dengan beberapa karyawan yang ada disana dan mengajukan beberapa pertanyaan seputar tentang masalah yang ada di lapangan bahwa pada tahun 2018 perusahaan mengalami naik turunnya produktifitas hasil produksi dan dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari perusahaan tersebut belum maksimal dalam menjalankan aktivitasnya adapun faktor-faktor yang saya temui pada saat penelitian bahwa masih banyak permasalahan yang ada di perusahaan PT Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. Yang belum bisa di tangani dimulai dari gaya kepemimpinan, rendahnya motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, serta kompensasi. Yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal. Tetapi yang lebih dominan dari permasalahan yang di atas adalah rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yang ada di PT Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor

Menurut Irawan (2014 : 810) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diproduksi dari sebuah aktivitas tertentu dan dalam periode tertentu. Pengertian kinerja 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pendapat ini lebih didasarkan pada pengukuran hasil dari pekerjaan dari perspektif jumlah (kuantitas) dengan pengukur rentang waktu (periode). Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam waktu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi.”

Menurut Hasibuan (2014:219), menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Noah dan Steve (2012: 37), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan yang di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisional.

Permasalahan pertama rendahnya motivasi untuk karyawan, motivasi kerja juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja kerja. Motivasi kerja didalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang paling penting, karena dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri dan memperoleh kinerja kerjayang baik. Namun pada kenyataannya di kantor PT Simone Accessary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, seperti karyawan yang kurang inisiatif yang selalu menunggu perintah dari atasan untuk bekerja, dan apabila tidak ada

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



perintah tidak adanya keinginan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak ada motivasi kerja baik dalam diri karyawan tersebut maupun dalam diri pimpinan yang tidak memberikan motivasi kepada para karyawan PT Simone Accessory Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. Sehingga para karyawan di kantor PT Simone Accessory Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor tidak memiliki kepuasan dan kinerja kerja yang rendah pula serta menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Dan permasalahan kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja sangatlah penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya di kantor PT Simone Accessory Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor banyak karyawan yang tidak disiplin kerja, seperti ketidakhadiran yang tinggi, karyawan yang terlalu banyak mengobrol pada jam kerja, tidur disaat jam kerja, keluar kantor tanpa ijin pada saat jam kerja, dan karyawan yang datang terlambat memperlihatkan bahwasannya faktor dari lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi karyawan datang ke kantor tepat waktu. Waktu yang ditetapkan kantor adalah pukul 07.30–17.30 WIB, namun lebih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu. Dan yang terakhir yaitu karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu, yang seharusnya pekerjaan tersebut selesai pada akhir minggu pertama sebelum ekspor, tetapi sampai saat akan ekspor belum terselesaikan. Akibat lingkungan kerja yang kurang disiplin mempengaruhi karyawan dalam masuk kantor dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu berdampak pada kinerja. Hal ini tentunya membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

Maka itu yang menjadi faktor - faktor yang mempengaruhi dalam kinerja. Dengan begitu karyawan tidak merasa termotivasi. Oleh karena itu karyawan tidak

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

melakukan pekerjaan dengan baik karena merasa tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan karyawan hanya mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan. Penulis memahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang memaksakan karyawan tanpa memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan pendapat. Hasil informasi dan wawancara awal di kantor PT Simone Accessary Collection Gunung Putri, Bogor. masalah yang terjadi adalah rendahnya kinerja karyawan.

Setelah diaudit oleh orang kantor pusat sumber daya manusia (SDM) bahwa dia menyatakan kinerja menurun karena disebabkan oleh berbagai macam faktor mulai dari fasilitas yang kurang mendukung dalam pelaksanaan kerja, motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah perusahaan berikan kepada atasan, gaya kepemimpinan suatu perusahaan yang kurang baik dan faktor dari lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan alasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memilih judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SIMONE ACCESSARY COLLECTION FACTORY-2 WANASHERANG, GUNUNG PUTRI, BOGOR”

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary Collection Factory-2 Wanasherang, Gunung Putri, Bogor.

Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary Collection Factory-2 Wanasherang, Gunung Putri, Bogor.?



2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary CollectionFactory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.?

1.3. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan umum penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary CollectionFactory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor Tujuan tersebut selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary CollectionFactory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accessary CollectionFactory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

1.4. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang garmen.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan penelitian dibidang garmen khususnya yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis



- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan - kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Simone Accessary CollectionFactory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau menginspirasi untuk karyawan yang berada di PT Simone Accessary CollectionFactory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

1.5. Sistematika penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan proposal atau skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sample, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Disamping itu juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, khususnya pembahasan mengenai analisis regresi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai penutup yang berisi kesimpulan dan saran.



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang - orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro.

1. Sumber daya manusia mikro lebih kecil cakupannya yaitu hanya sebatas individu yang bekerja pada sebuah institusi.
2. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara.



Menurut Marwasyah (2012: 8-9): didalam manajemen sumberdaya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yaitu: Perencanaan sumberdaya manusia, rekrumen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Gomes (2003: 4) yang menyatakan bahwa: Aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup rancangan organisasi, staffing, sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan compliance, manajemen performansi, pengembangan pekerja dan organisasi, dan komunikasi hubungan masyarakat.

Berdasarkan kedua uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia mengatur masalah imbalan dan penilaian sumber daya manusia. Dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi dan kinerja Karyawan merupakan bagian dari fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2011: 2): Manajemen sumber daya manusia (human resources management) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000: 4) mendefinisikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi.

Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan manajemen yang mengarah pada peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Proses penyusunan personalia (staffing process) dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang - orang yang tepat dalam posisi - posisi tepat dan pada waktu yang tepat.

Menurut Handoko (2012: 6-9), fungsi - fungsi, yaitu: penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Meskipun setiap manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi - fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia, yaitu:

1. Penarikan
Manajer SDM berusaha untuk memperoleh para pelamar pekerjaan yang “qualified” untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan.
2. Seleksi
Suatu proses memilih orang - orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan.
3. Pengembangan
Merupakan program mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan - keinginan karir mereka.
4. Pemeliharaan
Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi pelaksanaan di waktu yang akan datang.
5. Penggunaan

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Proses ini mencakup kegiatan perencanaan karier, perluasan pekerjaan, dan audit personalia.

Dressler (2004), menjelaskan fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan melalui:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
3. Memilih calon karyawan
4. Mengarahkan dan melatih karyawan - karyawan baru
5. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
6. Memberikan insentif dan keuntungan
7. Menilai prestasi
8. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
9. Melatih dan mengembangkan para manajer
10. Membangun komitmen karyawan.

Menurut Sutrisno (2010: 9-11) menyebutkan Fungsi - Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Dengan demikian penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan.



2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127), menyatakan “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219), menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Uno (2010:10), menyatakan “Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.

Kemudian menurut Buchari (2002:70), mendefinisikan “Motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha, dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.”

Dari definisi diatas ada beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

Menurut penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah memberikan semangat kepada bawahan yang diberikan oleh atasan bertujuan agar bawahan bekerja lebih teliti, lebih cepat, agar mencapai hasil yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2.2.Kriteria Motivasi

Kriteria motivasi kerja karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara parakaryawan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
4. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
5. Pengadaan karyawan yang efektif.
6. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesamakaryawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.



10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahanbaku.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) tujuan motivasi yaitu “Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.

Menurut Hasibuan (2014:221) tujuan motivasi yaitu “Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2.4.Prinsip Motivasi

Menurut Rivai (2004:241-242), prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip Partisipasi

Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.

2. Prinsip komunikasi

Karyawan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui andil yang dimiliki karyawan

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaiantujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer perlu memberikan otoritas kepada karyawan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan karyawan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Lebih banyak karyawan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

5. Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai karyawan, maka atasan telah berusaha menaikkan keinginan karyawan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.5. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terusmenerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

1) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “Sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

2) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Menurut Siagian (2012:290), kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290), hubungan antar pribadi adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers*= faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

1) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

2) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290), "Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja".

3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012:290), "Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya".

4) Tanggung jawab (*responsibility*)



Menurut Siagian (2012:290),“Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290),“Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor - faktor instrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor - faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).

Herzberg percaya bahwa faktor - faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor - faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene*) ketika faktor - faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2.6. Motivasi Terkait Dengan Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:202), seperti yang dikutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:331), membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis psikologis yang menimbulkan perilaku.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Merupakan konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4. *Equity* (Keadilan)

Merupakan model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait akan pertukaran antara pemberi kerja dan pekerja adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka menghasilkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan dan usaha. Disisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan

pembayaran, tunjangan tambahan dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

5. *Expectation* (Harapan)

Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Persepsi memegang peranan sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

1) *Goals direct attention*, tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung fokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.

2) *Goals regulate effort*, tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi kita untuk bertindak. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.

3) *Goals increase persistence*, ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.

4) *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan umum karyawan pada umumnya

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

akan mengharapkan adanya dukungan semangat berupa motivasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja.

2.1.2.7.Indikator Motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryo, 2003).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.

Sedangkan menurut Utomo (2010) motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Penghargaan diri



Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tenang terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Dari kedua pendapat di atas menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dan Utomo (2010), Dari dua pendapat yang berbeda peneliti mengambil indikator yang pertama karena lebih lengkap di bandingkan dengan indikator yang kedua.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.



Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2012:2), “Mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Suyatno (2012:43), “Mendefinisikan, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.”

Menurut Nitisemito dan Nuraini (2013:97), Mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.”

Menurut Kasmir (2016:192) Mendefinisikan bawah “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan factor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan kesehatan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semau ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja dalam keputusan ini di berlakukannya baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bias aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bias aman dan nyaman.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihambatan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa factor yang diuraikan Sedarmayanti (2011: 27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di tempat kerja, diantaranya adalah :

- a) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Bau – baun di tempat kerja
- g) Tata warna di tempat kerja
- h) Dekorasi di tempat kerja
- i) Musik di tempat kerja
- j) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing

masing faktor tersebut di tempat kerja, yaitu :

- 1) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan 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 akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- 2) Temperatur di Tempat Kerja

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 di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan

temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperature akan memberikan pengaruh yang berbeda.

Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase.

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, 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 temperature udaranya yang panas dan kelembabannya tinggi,

akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran,

karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang

bunyi tersebut dapat mengganggu ete nangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

- 6) Bau-Bauan di Tempat Kerja
- Adanya bau-bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- 7) Tata Warna di Tempat Kerja
- Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perusahaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

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

9) 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 sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Gunanya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut:

a) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381)

b) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik, diantara semua rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancara kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancara kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang



terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5) Keamanan di Tempat Kerja

Gunakanlah tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman. Perhatikan keberadaan dan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbedanya yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat yang berbedanya penelitian mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bau, dan keamanan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam bahasa Inggrisnya adalah performance. Dalam bahasa Indonesia istilah kinerja selalu digunakan secara bergantian dengan unjuk kerja. Di dalam skripsi ini, kedua istilah tersebut juga digunakan secara bergantian. Namun, istilah yang standar digunakan dalam skripsi ini adalah kinerja. Penggunaan istilah unjuk kerja terutama bila rujukan atau referensi yang digunakan untuk penjelasan



tentang kinerja menggunakan istilah unjuk kerja. Misalnya, Levinson (Marwansyah, 2012: 229) menggunakan istilah unjuk kerja untuk istilah yang sama dengan kinerja.

Di dalam bidang keilmuan, istilah kinerja kini lebih banyak didominasi oleh bidang manajemen dan administrasi sehingga definisi definisi kinerja selalu diarahkan pada bidang-bidang tersebut. Levinson dalam Marwansyah (2012: 229), misalnya menjelaskan bahwa kinerja (di dalam buku digunakan istilah “unjuk kerja”), merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan - kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur Karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari Karyawannya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi merupakan asset berharga bagi perusahaan. Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut : fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia, dan pengalaman manusia. (Wirawan, 2012: 1).

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sementara itu menurut Gomes (2003: 142) mengatakan bahwa kinerja adalah: catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014: 9) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Marwansyah (2012: 229), menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Kinerja menurut penulis adalah merupakan pencapaian prestasi seseorang yang melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar.

2.1.4.2.Faktor Pencapaian Kinerja

Faktor - faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2012: 16-17) adalah sebagai berikut:

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001)

antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

© 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 :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana dan prasarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2002: 67-68) ada 2 faktor yang mempengaruhi Kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya Karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.3. Pengukuran Kinerja

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan jika para pelaku karyawan yang ada di dalam lembaga, organisasi, atau perusahaan tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.



Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Gomes (2003: 142) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas - tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012: 9) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun aspek - aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2012: 17-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Aspek kuantitatif meliputi: Proses kerja dan kondisi pekerjaan, Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi: Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, Tingkat kemampuan dalam bekerja, Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.1.2.4. Tujuan Dan Kegunaan Kinerja.

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2007) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.5. Manfaat Kinerja

Manfaat yang dapat diambil dari adanya penilaian Kinerja menurut T.Hani handoko (2001 : 135) sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan - keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan - kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

Meskipun penilaian Kinerja mempunyai banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukan. Adapun penyebabnya (Panggabean: 2002) antara lain :

1. Pihak penilai tidak merasa memiliki, karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada dan usulan terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
2. Adanya keterlibatan secara pribadi. Pimpinan enggan memberikan nilai yang buruk kepada karyawan khususnya orang yang disukai secara pribadi.
3. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk akan mempengaruhi karir seseorang.
5. Dalam kenyataannya proses penilaian Kinerja tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Adanya keraguan dari pimpinan untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

Bagi karyawan, penilaian Kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, karena dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan - kelemahan yang ada dalam individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan - kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri.

2.1.4.6. Indikator Kinerja

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja Karyawan secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Malthis dan Jackson(2016) indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Standard ini dilakukan dengan cara yang membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standard kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Kerja

Standard ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dari ke dua indikator – indikator yang membahas tentang Kinerja Karyawan, Peneliti lebih memilih indikator yang pertama karena pembahasannya lebih lengkap dari indikator yang ke dua.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Aldo Herlambang Gardjito (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”,	Motivasi, Lingkungan Kerja, dan kinerja	disimpulkan bahwa secara parsial (individu) menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya ditunjukan dengan nilai signifikan sebesar prestasi kerja 0,66 atau sebesar 66% .	Terdapat variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja	
Bagus Nugroho (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubar PG/PS Madukismo	motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja	Disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubar PG/PS Madukismo dibuktikan dengan koefisien beta pada variable lingkungan kerja sebesar 0,197 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,165 kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,0 %	Terdapat variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan kinerja	
Zulia MaharatunFahroh (2014)	“Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi pada karyawan pt.bank himpunan saudara 1906 , tbk kc, malang)	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja	Disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terhadap variable lingkungan kerja Bank saudara kc malang dengan koefisien regresi variable kinerja karyawan sebesar 0,244 menunjukkan besarnya pengaruh variable lingkungan kerja terhadap variable kinerja karyawan , koefisien motivasi kerja sebesar 0,359 menunjukkan besarnya pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .	terdapat variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja	
Tutik Pebrianti	“Pengaruh motivasi kerja dan	Motivasi kerja, lingkungan kerja	disimpulkan bahwa penelitian menunjukan motif	Terdapat variabel ,	

© 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 mengumunkan 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

(2017)	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten malang”,	dan kinerja	aspek kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perdagangan kabupaten malang , lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , analisis yang digunakan meliputi uji instrument , uji asumsi klasik , uji normalitas , uji linier berganda , uji hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi linier.	Motivasi kerja, lingkungan kerja Dan kinerja	
Ragil Permasari (2013)	“Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT.Augrah Raharjo Semarang”,	Motivasi , Lingkungan Kerja dan Kinerja	Disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja semakin tinggi pada suatu perusahaan berdampak semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ini semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari perhitungan koefisien determinasi (R ²) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%	Terdapat variabel Motivasi, lingkungan kerja Dan kinerja	
Eliyanto (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA.Muhammadiyah di kabupaten kebumen.	Motivasi, Lingkungan Kerja , dan Kinerja	Disimpulkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten kebumen . karena nilai memberikan kontribusi terhadap variable kinerja guru 0.726 atau sebesar 72.6% .	Terdapat variable , Motivasi , lingkungan kerja	
B Simamora (2016)	“Pengaruh Motivasi ,kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt.IndahPontjanLupakamKabupaten	Motivasi ,kemampuan lingkungan kerja dan kinerja	Hasil penelitian diperoleh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian determinasi menunjukkan variable motivasi, kemampuan, lingkungan kerja mampu me	Terdapat Variabel Motivasi, kemampuan , lingkungan kerja dan kinerja	

	Karo “		ngaruhi variable kinerja sebesar 96,7 %		
--	--------	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

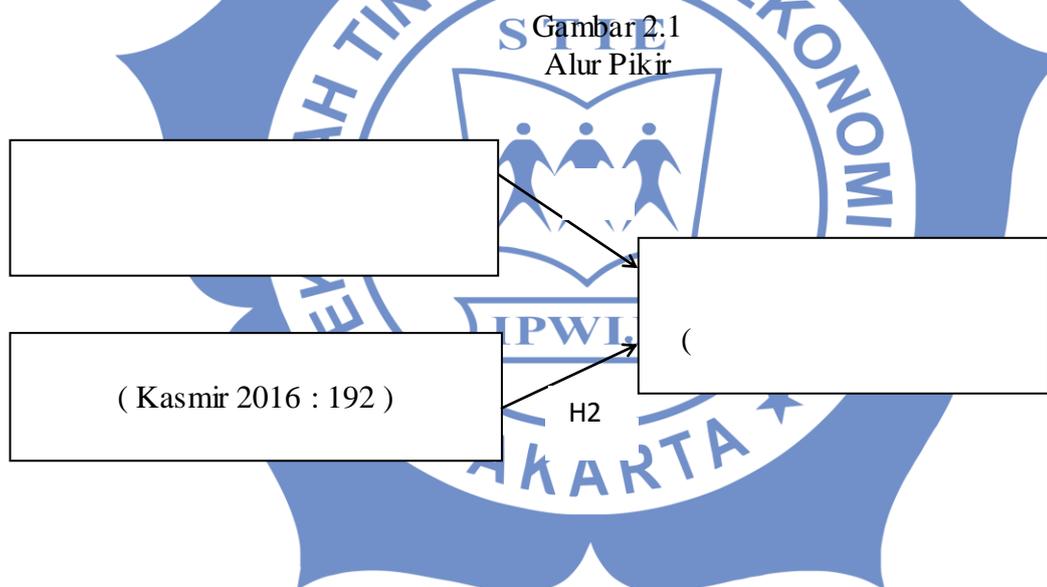
Menurut tingkat kinerja karyawan yang berada di PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. dan dari beberapa faktor membuat penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. kertekaitan antara masing – masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian menurut Aldo Herlambang Gardjito (2014), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Bagus Nugroho (2017), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Zulia Maharatun Fariqoh (2014), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Tutik Pebrianti (2017), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Ragil Permanasari (2013), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut Eliyanto (2018), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian menurut B Simamora (2016), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. Oleh karna itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H.1 Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.



H.2 Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Simone Accesary Collection Factory-2

Wanaherang Gunung Putri, Bogor. penelitian dilaksanakan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian Skripsi

Kegiatan	Desember 2019 - Februari 2020				Maret - Mei 2020				Juni - Agustus 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Terdahulu												
Penyusunan Proposal												
Pengujian Prososal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

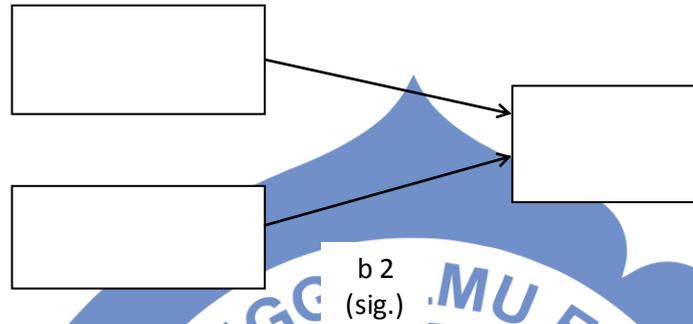
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu lingkungan kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen pada penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 3.2.
Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasional Variable

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item pertanyaan
Motivasi (XI) Adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. (Robbins dan Judge 2015:127)	• Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Skala likert 1 - 5	1 2
	• Melaksanakan tugas dengan target yang jelas		3 4
	• Memiliki tujuan yang jelas dan menantang		5 6
	• Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.		7 8
	• Memiliki rasa senang dalam bekerja.		9
	• Selalu berusaha mengungguli orang		10

	lain.		
Lingkungan Kerja (X2) Adalah merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir (2016 : 192)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Karyawan • Suasana Kerja • Tersedianya Fasilitas Kerja • Penerangan • Sirkulasi Udara • Kebisingan • Bau – bauan • Keamanan 	Skala likert 1 - 5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Kinerja Karyawan (Y) Adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014: 9)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketetapan Waktu • Efektifitas • Komitmen Kerja 	Skala likert 1 - 5	1 2, 3 4, 5 6, 7 8, 9 10

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Simone Accessory Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor. yang berjumlah 2,000 orang.

3.4.2. Sample

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 2,000 Karyawan PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{2,000}{1 + (2,000 \cdot 0.1^2)} = 96$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 Karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan Metode Slovin adalah Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. (Sevilla et. al., 1960: 182).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:



- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas Karyawan baik di kator PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif, sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas – reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi Menurut Imam Ghozali (2011:52) Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan tepat apa yang akan diteliti. Salah satu cara untuk menghitung validitas instrumen yaitu dengan melihat daya pembeda item (*item discriminability*). Daya pembeda item adalah metode yang

paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara “ korelasi item-total ”.

<p>Pedoman :</p> $r_{hitung} > r_{tabel}$

Kesimpulan uji validitas dengan kriteria:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0.196$ maka valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0.196$ maka tidak valid

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach’s Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk

membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data



dibandingkan dengan nilai d_1 dan d_2 pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan

- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan

- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi

- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R^2 (R Square), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$$

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi Lingkungan Kerja}$$

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis motivasi model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : b \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan

kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

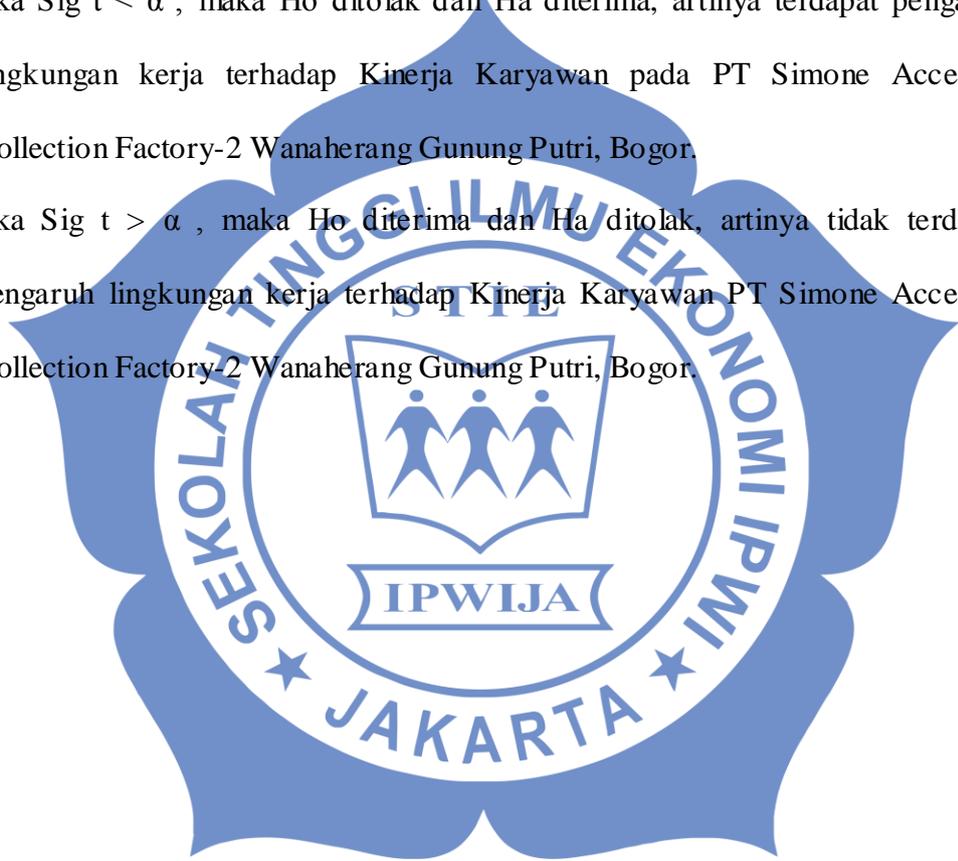


$H_0 : b = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, dan kkn., 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech dan Bisnis, Volume 10 No 2 Desember 2016.
- Andriani, Maya., 2017. *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administrasi Kantor, Volume 5 No 1 Juni 2017.
- Buchari Zainun 2002. *Manajemen dan Motivasi*. Terbitan : Jakarta Balai Aksara.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1*. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Dewi, dan kkn., 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud*. E-Jurnal Manajemen Unud, Volume 5 No 12 Desember 2016.
- Dipang, Ludfia., 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA, Volume 1 No 3 September 2013.
- Fachreza dan kkn, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, Volume 2 No 1 Januari 2018.
- Gardjito, A.H., dan kkn., 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 13 No 1 Agustus 2014.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua*. Penerbit : Andi Offset Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno, M. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Pt Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno 2009. *Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Riau*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Volume 5 No 1 Agustus 2019.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hasibuan 2014. *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada Pt Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administrasi Kantor, Volume 5 No 1 Juni 2017.

Hasibuan, Melayu SP. 2014. *Teori Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-14, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Kreitner dan Kinicki. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan (Kasus pada Divisi Network Manajemen Pt Indosat, Tbk*. Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie Januari 2013.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Marwansyah 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : CV. Alfabeta.

Marwansyah, Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

Mondy, R. Wayne., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Robbin dan Coulter. 2010. *Penerapan dan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada Pt Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administrasi Kantor Volume 5 No 1 Juni 2017.

Robbin, Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Robbins, P Stephen., 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S, Erlangga, Jakarta*.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Setiawan, K.C.2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami, Volume 1 No 2 Desember 2015.

Siagian. 2012. *Penerapan dan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada Pt Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administrasi Kantor Volume 5 No 1 Juni 2017.

Sugiyono., 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*. Prenada Media Group. 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Wibowo 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Human Resource Departement Hotel Varanda Jakarta*. Jurnal Sains Terapan Pariwisata Volume 4 No 2 Juni 2019.



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta