

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PUSAT PT. PRIMA HIJAU LESTARI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

FARENSHA NASTITA

NIM : 2013511062

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2017



ABSTRAK

Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Prima Hijau Lestari. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Prima Hijau Lestari.

Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT Prima Hijau Lestari dengan mengambil 48 karyawan sebagai sampel penelitian dari total populasi 55 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuisioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda dilakukan sebagai alat analisis sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan; 3) Motivasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

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

Kata kunci :

Motivasi, Lingkungan Kerja, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Motivation and work environment are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the Head Office PT Prima Hijau Lestari. These research aimed to determine the effect of motivation and work environment toward employee performance on the Head Office PT Prima Hijau Lestari.

Research conducted at the Head Office PT Prima Hijau Lestari by 48 five employee as the research sample of the total population of 55 employee. Data were collected by questionnaire instruments covered by the rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing in done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) Motivation has a positive influence on employee performance; 2) Work Environment has a positive influence on employee performance; 3) Motivation and Work Environment simultaneously has a positive influence on employee performance,

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be doneby increase motivation and work environment.

Key words :

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



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindunganNya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. PRIMA HIJAU LESTARI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ir. Besar Agung Martono, MM, DBA dan Drs. M. As'ari, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Tirta Setiadharna, Selaku Direktur Utama PT. Prima Hijau Lestari yang telah bersedia memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan riset.
5. Ahmad Rizal, Selaku Human Resources Department Head PT. Prima Hijau Lestari yang telah bersedia memberikan data perusahaan untuk dilakukan riset.
6. Eko Sadewo Santoso, Selaku Operational Department Head PT. Prima Hijau Lestari dan juga kekasih tercinta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis melakukan dan menyusun riset.
7. Seluruh karyawan PT. Prima Hijau Lestari yang telah memberikan dukungannya.
8. Kedua Orang Tua, Kakakku, dan Nenekku yang selalu memberikan doa dan dukungan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



9. Teman-temanku Seli Pujiarti, Intan Putriyanti, Iis Setia Dewi, Astri Nurul, Karla Dwi Juliantina, Faizah Wulandari, Widya Astuti, Irma Nissa, Novita Puspitasari, Siska Purwanti Rahayu, Ranisa Astria, Alin Nur Meilisa, Indah Andriyani, Niken Ayu dan yang lainnya terima kasih banyak atas bantuan dan dukungan semangatnya.

10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan

Jakarta,

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orosinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.1.3.2	Jenis Lingkungan Kerja	33
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	34
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	39
2.2	Penelitian Terdahulu	43
2.3	Kerangka Pemikiran	43
2.4	Hipotesis	46
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.1.1	Tempat Penelitian	47
3.1.2	Waktu Penelitian	47
3.2	Desain Penelitian	48
3.3	Operasionalisasi Variable	49
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	51
3.5	Metode Pengumpulan Data	52
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian	55
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	56
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	64
4.1.1	Gambaran Objek Penelitian	64
4.1.2	Analisis Deskriptif	77
4.1.3	Analisi Data	81
4.1.3.1	Uji Validitas	81
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	86
4.1.3.3	Uji Normalitas	88



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

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

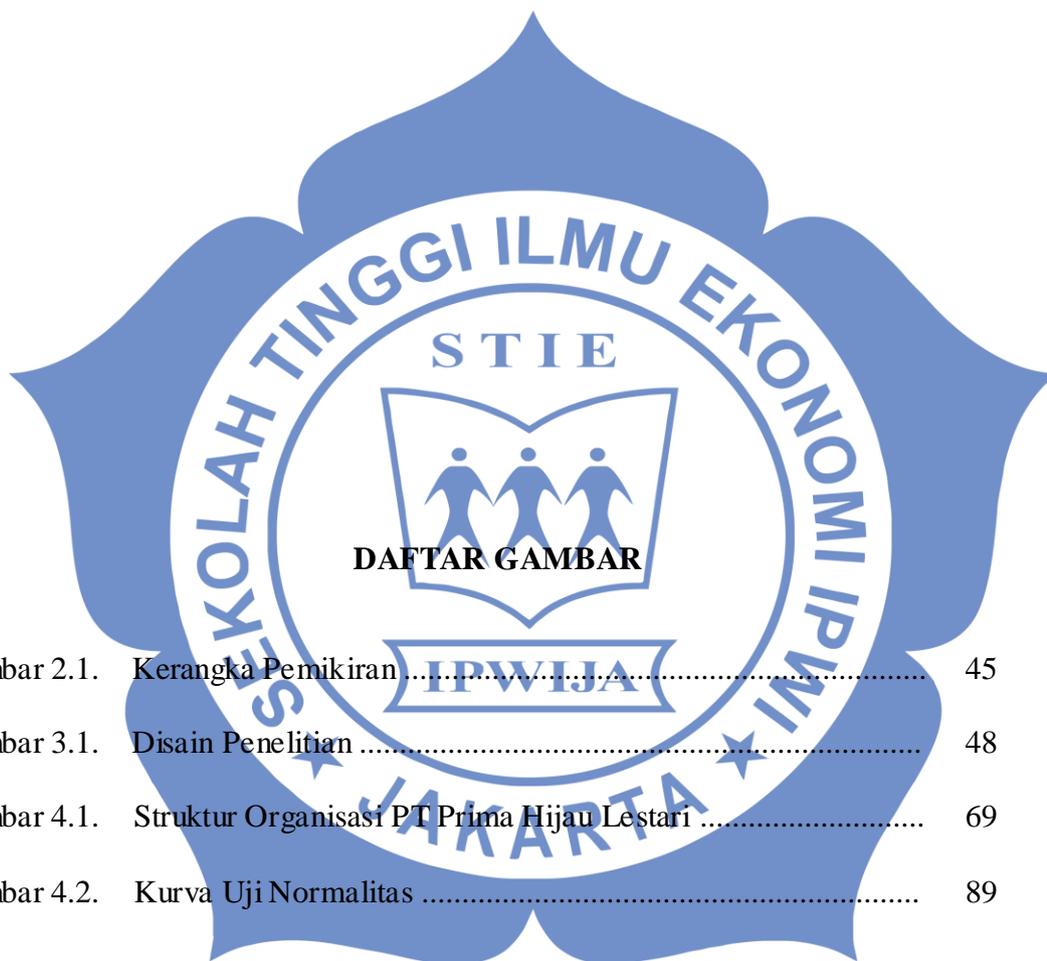
4.1.3.4	Uji Regresi linier Berganda	89
4.1.3.5	Hasil Pengujian Hipotesis	91
4.2	Pembahasan Penelitian	95
4.2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Prima Hijau Lestari	95
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan KinerjaKaryawan PT. Prima Hijau Lestari	96
4.2.3	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Prima Hijau Lestari	97
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	98
5.2	Saran	99
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1.	Disain Penelitian	48
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Prima Hijau Lestari	69
Gambar 4.2.	Kurva Uji Normalitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Distribusi Jawaban Responden



- Lampiran 3 Hasil SPSS
- Lampiran 4 Tabel r, Tabel t, dan Tabel F
- Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 6 Surat Keterangan Perusahaan



Gambar 2.2.	Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan PT. Prima Hijau Lestari Bulan Maret – Desember 2016.....	Tingkat 4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Penyusunan Skripsi.....	47
Tabel 3.2	Kisi – kisi instrument Motivasi Kerja	49
Tabel 3.3	Kisi – kisi instrument Lingkungan Kerja	50
Tabel 3.4	Kisi – kisi instrument Kinerja Karyawan	51
Tabel 3.5	Skala Likert yang Digunakan	54
Tabel 3.6	Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81

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

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



Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	83
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	85
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	86
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	87
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	87
Tabel 4.11	Persamaan Regresi Berganda	90
Tabel 4.12	Hasil Uji t	92
Tabel 4.13	Hasil Uji F	93
Tabel 4.14	Uji Korelasi Determinasi	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi saat ini. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Siagian, dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari yang berlokasi di Jalan Rawa Bambu Raya No. A10 Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari dari bulan Maret tahun 2016 sampai dengan Desember tahun 2016, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 1.1:

Tingkat Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan

PT. Prima Hijau Lestari Bulan Maret – Desember 2016

BULAN	ABSENSI	PRESENTASE ABSENSI
MARET 2016	5 Karyawan	38%
APRIL 2016	3 Karyawan	23%
MEI 2016	4 Karyawan	31%
JUNI 2016	6 Karyawan	46%
JULI 2016	2 Karyawan	15%
AGUSTUS 2016	3 Karyawan	23%
SEPTEMBER 2016	4 Karyawan	31%
OKTOBER 2016	6 Karyawan	46%
NOVEMBER 2016	2 Karyawan	15%
DESEMBER 2016	5 Karyawan	38%
RATA-RATA	4 Karyawan	31%

Sumber : Data Absensi PT Prima Hijau Lestari

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu (Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember) presentase absensi diatas 30 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dari data terebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak 4 karyawan atau 31 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler



kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah diberikan motivasi dengan berbagai hal seperti pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya training untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain – lain. Adapun lingkungan kerja pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan untuk menggunakan ID Card selama berada di lingkungan perusahaan dan bagi tamu yang datang diwajibkan menyerahkan kartu identitas guna ketertiban dan keamanan area kantor. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSATPT PRIMA HIJAU LESTARI ”.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- a. Adakah Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari?

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- b. Adakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari?
- c. Adakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada Kantor PusatPT. Prima Hijau Lestari.

- b. Bagi karyawan



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari.

d. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

a. Bagian Permulaan

Bagian awal ini terdiri dari:

1) Halaman judul

Judul hendaknya jelas, ringkas dan menggambarkan penelitiannya. Judul skripsi yang lengkap mencakup subject matter, analisis, nama perusahaan/ lokasi/ daerah penelitian, dan tahun/ waktu/ periode yang diamati. Judul penelitian hendaknya cukup ekspresif yaitu menunjukkan dengan tepat masalah yang hendak diteliti dan tidak membuka peluang untuk penafsiran yang bermacam-macam.

2) Halaman persetujuan dosen pembimbing

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Ada berbagai pilihan untuk penerimaan atau pengesahan skripsi oleh pembimbing. Cukup ditandatangani oleh pembimbing saja (dapat 2 orang yakni pembimbing utama dan pembimbing pembantu), dapat pula disamping pengesahan oleh pembimbing juga disertai tandatangan ketua jurusan atau program studi dan tandatangan dekan fakultas. Halaman ini tidak boleh lebih dari satu halaman, seperti halaman judul.

3) Halaman pengesahan skripsi

Halaman ini berisi tandatangan dari tim penguji skripsi (dapat 3-5 orang).

4) Abstrak

Bagian ini berisi inti laporan penelitian (skripsi) secara menyeluruh tetapi singkat (2-4 halaman). Antara lain berisi: judul skripsi, nama penulis skripsi, masalah, tujuan, manfaat, metodologi, hasil penelitian dan saran-saran. Bagian ini tidak diberi nomor halaman.

5) Kata pengantar

Kata pengantar sebaiknya dibuat ringkas dalam 1-2 halaman. Kata pengantar ini berfungsi untuk mengantarkan para pembaca pada masalah yang akan dicari jawabannya, mengapa masalah itu dibahas, alat analisis yang digunakan, kekurangan-kekurangan yang ada dan kekhususan-kekhususan tertentu dari skripsi tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyusunan skripsi. Selain itu, kata pengantar berisi permohonan maaf atas kelemahan skripsi. Pada akhir pengantar



disebelah kanan bawah dicantumkan tempat dan tanggal serta nama penyusun.

6) Daftar isi

Daftar isi berupa urutan isi skripsi yang disusun per bab yang terdapat dalam skripsi beserta halaman secara benar. Penulisan kata halaman pada sudut kanan atas dengan huruf kecil. Daftar isi ditulis pada halaman tersendiri.

7) Daftar tabel

Apabila didalam banyak mencantumkan tabel, maka tabel-tabel tersebut perlu didaftar secara urut untuk seluruh isi skripsi (bab demi bab yang memuat tabel) dengan nomor yang berurutan. Nomor tabel ditulis dalam angka romawi huruf besar dan judulnya ditulis dengan kapitalisasi. Daftar tabel ini dibuat dalam halaman tersendiri.

8) Daftar gambar

Sebagaimana dengan tabel, gambar (berupa grafik, diagram, bagan, peta dan sebagainya) harus diberi nomor urut untuk seluruh isi skripsi (bab demi bab yang memuat gambar). Daftar tabel tersebut kemudian juga dimuat pada halaman tersendiri.

9) Daftar lampiran

Apabila skripsinya memuat banyak lampiran, maka lampiran tersebut perlu diberi nomor urut (lazimnya dengan angka Romawi besar) dan dicantumkan dalam halaman tersendiri pula.

b. Bagian Batang Tubuh



Isi bagian text dibagi dalam bab-bab, dimana dalam setiap bab dibagi dalam anak-anak bab. Dari anak-anak bab dapat dibagi lagi dalam bagian yang lebih kecil lagi.

Dalam bagian ini ada 6 unsur penting dalam penyusunan sebuah skripsi, antara lain :

1) Pendahuluan

Bagian pendahuluan berisi:

a) Latar Belakang

Berupa penjelasan latar belakang munculnya masalah yang akan dicari jawabannya, penjelasan tentang letak masalah yang akan diteliti dalam konteks permasalahan yang lebih besar serta peranan pemecahan masalah yang akan diteliti dalam rangka pemecahan masalah yang lebih besar tersebut.

b) Perumusan Masalah

Masalah yang akan dicari pemecahannya melalui penelitian yang diajukan dapat dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya yang tegas dan jelas guna menambah ketajaman perumusan serta menunjukkan inti masalah yang akan diteliti. Masalah tersebut hendaknya cukup menarik untuk diteliti, tersedia dan dapat dicari data empiriknya serta ada kemampuan untuk melaksanakan penelitian tersebut.

c) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian tersebut selesai. Sesuatu hal tersebut



tiada lain adalah jawaban atas permasalahan yang diajukan. Antara perumusan masalah dengan tujuan penelitian harus ada keselarasan.

d) Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian atau manfaat penelitian hendaknya dijelaskan kegunaannya apabila masalah penelitian berhasil dicari jawabannya. Kegunaan disini baik kegunaan praktis (bagi pengambilan kebijaksanaan) maupun kegunaan teoritis (bagi pengembangan ilmu).

e) Sistematika Skripsi

Berisi penjelasan secara singkat (bentuk verbal) bab-bab dari laporan penelitian yang akan disusun nantinya.

f) Tinjauan Pustaka

Bab tinjauan pustaka memuat landasan teori, hukum-hukum, dalil-dalil, persamaan-persamaan atau model-model matematis yang langsung berkaitan dengan bidang ilmu atau masalah yang diteliti. Ditambah dengan suntingan hasil-hasil penelitian dari peneliti terdahulu atau karangan-karangan ilmiah dimajalah ilmiah yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti. Tinjauan pustaka hendaknya diarahkan untuk menguatkan hipotesis pada bab pendahuluan tadi.

g) Kerangka Pemikiran

Berisi jalan pemikiran peneliti dalam menjawab masalah penelitian yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan penyelesaiannya harus merupakan satu kesatuan pemikiran yang utuh, menuju pada tujuan tunggal, yakni memberikan jawaban

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah.

Kerangka pemikiran ini dinyatakan dalam bentuk skema yang memuat pokok-pokok unsur penelitian atau variabel-variabel penelitian tersebut.

h) Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dapat berupa rumusan dugaan pemecahan masalah atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Juga dapat berupa penjelasan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

i) Metodologi Penelitian

Ilmiah tidaknya suatu hasil penelitian akan tergantung dari metodologi yang digunakan sehingga metodologi penelitian ini harus diperhatikan dengan cermat.

Bab metodologi penelitian ini memuat:

- (1) Desain penelitian atau ruang lingkup penelitian.
- (2) Variabel penelitian dan definisi operasionalnya serta data penelitian.
- (3) Sampel yang digunakan dalam penelitian serta teknik pengambilannya (bila digunakan metode survei).
- (4) Sumber data dan metode pengumpulan datanya.
- (5) Model analisis dan prosedur pengujian hipotesisnya.

j) Pengumpulan dan Penyajian Data

Bab ini menguraikan hasil empiris yang berhubungan dengan gambaran umum sesuatu yang diteliti, misalnya daerah penelitian atau semacamnya.

k) Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini, dengan bantuan tabel dan gambar dikemukakan analisis data yang telah dideskripsikan dengan teknik yang telah ditetapkan secara statistik atau nonstatistik untuk menguji hipotesis atau analisis untuk menyimpulkan pemecahan masalah.

l) Kesimpulan dan Saran

Dalam kesimpulan dapat dikemukakan kembali masalah penelitian, hipotesis, bukti-bukti dari hasil analisis data dan diakhiri penarikan kesimpulan apakah hipotesisnya dapat diterima atau tidak.

Dalam mengemukakan kesimpulan peneliti tidak diperkenankan menyimpulkan sesuatu apabila pembuktiannya tidak terdapat dalam penguraian.

Dalam membuat kesimpulan perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Harus langsung berhubungan dengan pembuktian hipotesis.
- (2) Harus didasarkan pada analisis obyektif.
- (3) Harus diperhatikan adanya batasan-batasan generalisasi.
- (4) Harus diperkuat dengan bukti-bukti yang telah diutarakan dalam uraian.



Sesudah ditarik kesimpulan kemudian dilanjutkan dengan saran. Saran-saran ini merupakan manifestasi dari keinginan peneliti untuk sesuatu yang belum ditempuh dan layak apabila dilaksanakan.

c. Bagian akhir (reference section)

Bagian akhir biasanya terdiri dari:

1) Daftar pustaka

Penyusunan karya ilmiah berupa skripsi harus mencantumkan sumber (referensi) dari data yang diambilnya. Sumber-sumber tersebut disatukan dalam daftar pustaka. Daftar pustaka diletakkan pada akhir sebuah karya ilmiah (skripsi).

Pokok-pokok yang harus dicantumkan dalam daftar pustaka adalah nama pengarang, judul buku dan data publikasi. Data publikasi meliputi nama penerbit, tahun terbit, cetakan beberapa, nomor jilid.

Daftar pustaka disusun menurut urutan alfabetis dari nama pengarang. Jika nama pengarang dalam referensi tidak ada, judul buku atau artikel yang dimasukkan dalam urutan alfabet.

Penulisan nama pengarang dalam daftar pustaka dibalik susunannya. Jika seorang pengarang terdapat lebih dari satu bahan referensi, untuk referensi yang kedua dan seterusnya, nama pengarang tidak perlu diikutsertakan. Akan tetapi diganti dengan garis sepanjang 5-7 ketikan.

2) Lampiran atau appendix

Lampiran merupakan lembar tambahan untuk mendukung penjelasan yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Lampiran karya



ilmiah dapat berupa data, tabel, foto atau hasil penelitian yang lain.

Lampiran biasanya ditandai dengan angka Romawi besar, jadi lampiran yang pertama disebut "Lampiran I" dan seterusnya.

3) Daftar Riwayat Hidup

Berisi daftar riwayat hidup penulis skripsi, tempat tanggal lahirnya, riwayat pendidikan, karya, dan lain-lain.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Sedamayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional



Antara lain adalah Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

Dan Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempumaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran



Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan (Kuswadi, 2004 dalam Harsuko 2011).

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.



Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja 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. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain :



- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.1.2.3 Teori Motivasi

Menurut Husein Umar dalam Sunyoto Danang (2012:192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses.

1) Teori kepuasan (content theory)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2) Teori kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas.



Kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sunyoto Danang (2012:194) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan berlangsung pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik.

d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

3) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Clayton Alfered.

Sebagaimana halnya teori-teori kebutuhan, teori ERG dari Calyton Alfered sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

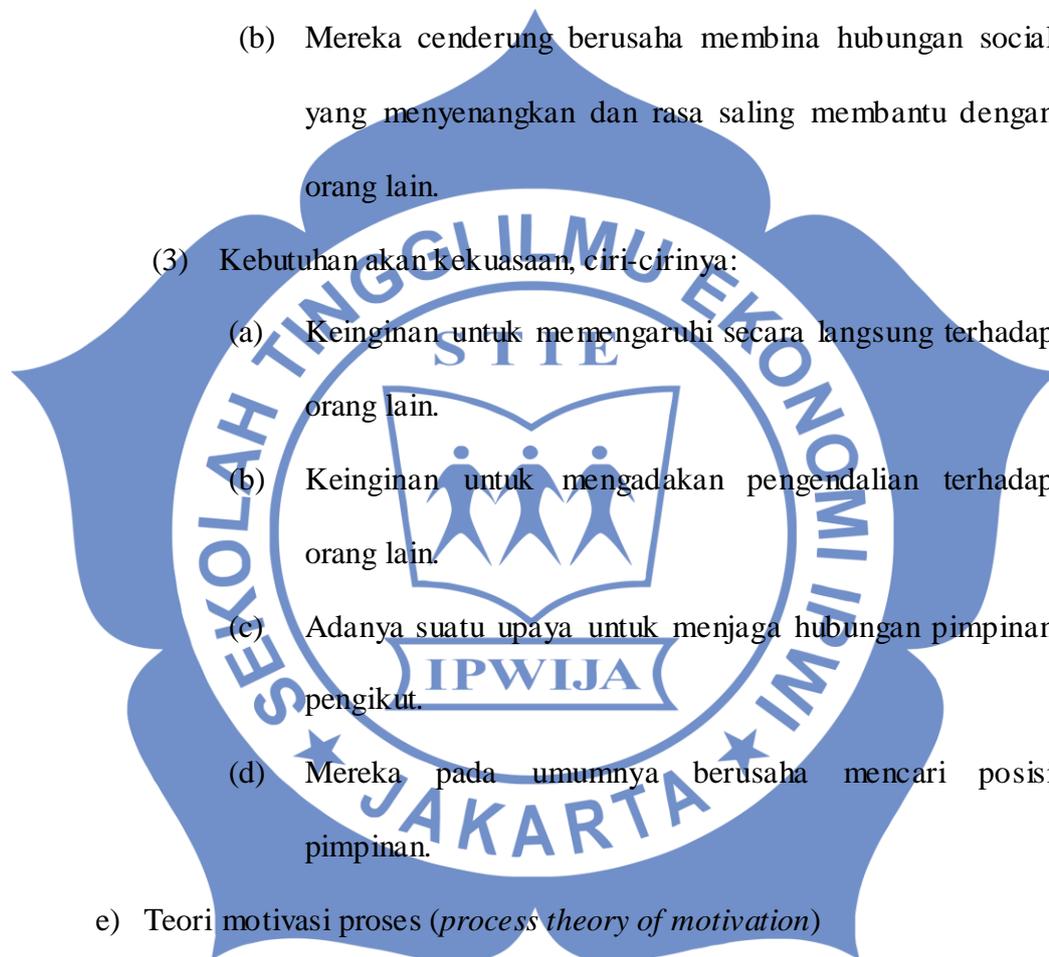
Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

d) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu :

(1) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- (a) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- (b) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- (c) Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya



- (2) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
 - (a) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja.
 - (b) Mereka cenderung berusaha membina hubungan social yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.

- (3) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
 - (a) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
 - (b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
 - (c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
 - (d) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

e) Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Ada 3 macam teori proses yang utama. antara lain:

- (1) Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini di dasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- (2) Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
 - (3) Nilai (value) merupakan nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu.
 - (4) Peraturan, yaitu besarnya probalitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.
- f) Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi factor-factor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas kerja. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti : gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

- g) Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- (1) Penguatan positif, bias penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun



penguatan sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.

- (2) Penguatan negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
- (3) Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Perabu (2011:94-100) mengungkapkan teori motivasi sebagai berikut :

h) Teori kebutuhan

Teori kebutuhan (Abraham Maslow) dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara sesuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukan sikap kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperhatikan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya.

i) Teori insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evolusi Carles Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelegen merupakan reflek dari insting yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

j) Teori *drive*

Woodworth mengungkapkan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong suatu organisasi untuk melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbang atau tekanan.

k) Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan konitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan teori-teori menunjukkan berbagai motivasi yang mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Kebutuhan menjadi salah satu motivasi yang penting, kebutuhan manusia ini berbeda-beda bukan hanya dari segi materi maupun non materi.

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Suyotno (2012:43) mendefinisikan, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedamayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-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 semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam



keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa 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 :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung
- b. 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, sehinggadicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisilingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuaiapabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik



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

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

dapat menuntuttenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnyarancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, 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 – bauan 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 dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawanguna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Olehsebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terangtetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehinggapekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehinggatujuan 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 dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi 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 persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, 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 temperatur udara sangat panas dan kelembaban 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 antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

6) Bau – Bauan di Tempat Kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan 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 perasaan. 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 ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan 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 sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari 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 disekitar 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 antara 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 sesama 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 kelancaran 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 kelancaran 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 tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat 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 disekitar 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 dapat 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-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda 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 berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja,

hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau – bauan, dan keamanan.

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

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1	Nurleni	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Arana Teknologi Indonesia	2016	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Arana Teknologi Indonesia dengan koefisien parsial sebesar 37,9%.
2	Arta Adi Kusuma	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	2013	Didalam penelitian tersebut ada Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

	Karyawan Hotel Muria Semarang	Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang dengan koefisien parsial sebesar 37,6%.
--	-------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

2.3 Kerangka Pemikiran

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

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

kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

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

Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

Motivasi Kerja (X1) Menurut Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102)

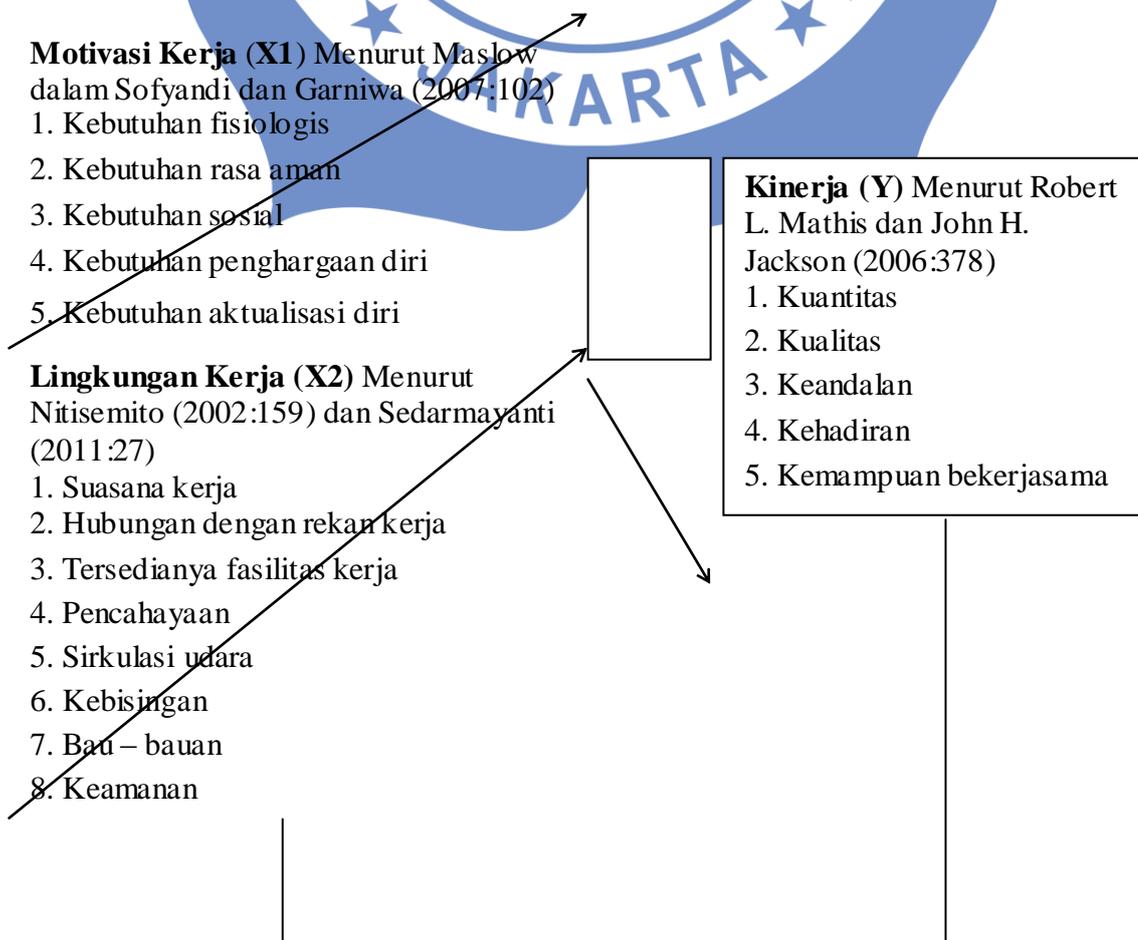
1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja (X2) Menurut Nitisemito (2002:159) dan Sedarmayanti (2011:27)

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Pencahayaan
5. Sirkulasi udara
6. Kebisingan
7. Bau – bauan
8. Keamanan

Kinerja (Y) Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari.
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari.
- H3 : Ada pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari Jalan Rawa Bambu Raya No. A10 Pasar Minggu Jakarta Selatan 12520, selama 4 bulan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2016 sampai dengan bulan Januari 2017, dengan lokasi sebagai berikut :

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan Penelitian	Waktu															
		Tahun 2016 - 2017															
		Nov				Des				Jan				Feb			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
1	Penelitian Pendahuluan	√	√														
2	Penyusunan Proposal		√	√													
3	Revisi Proposal			√	√												
4	Penyusunan Instrumen					√											
5	Penyebaran Instrumen						√										
6	Pengumpulan Data							√	√	√							
7	Analisis Data								√	√	√						
8	Penyusunan Skripsi								√	√	√	√	√	√	√		
9	Pendaftaran Sidang														√		
10	Sidang Skripsi															√	
11	Revisi Skripsi																√

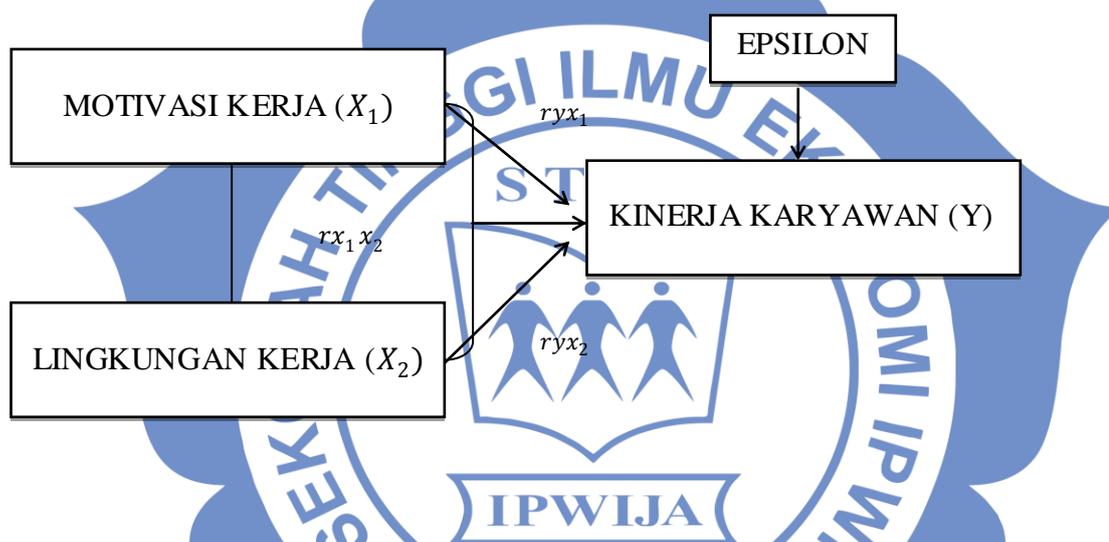
3.2 Disain Penelitian

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

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

Adapun disain dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.1 sebagai berikut :

Gambar 3.1
Disain Penelitian



Keterangan :

X_1 = Variabel bebas I (Motivasi)

X_2 = Variabel bebas II (Lingkungan Kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

ϵ = Variabel – variabel lainnya mempengaruhi kinerja karyawan di luar X_1 dan X_2 yang tidak diteiti

r_{yx_1} = Pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan

r_{yx_2} = Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$r_{x_1x_2}$ = Pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3.3 Operasionalisasi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Definisi operasional adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Agar variabel dapat diukur dan diamati maka setiap konsep yang ada dalam hipotesis harus dioperasionalkan dalam definisi operasional variabel.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan

a. Variabel Motivasi (Variabel X)

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Tabel 3.2
Kisi – kisi instrument Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi	1. Kebutuhan Fisiologi	Hak dalam Bekerja
	2. Kebutuhan Rasa Aman	Kesejahteraan Pekerja
	3. Kebutuhan Sosial	Keadilaan dalam Bekerja Hubungan dalam Organisasi
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	Penghargaan dan Prestasi Kerja
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Posisi dalam Kelompok Mencari Kesempatan Untuk Memperluas Kesempatan Kerja

b. Variabel Lingkungan Kerja (Variabel X)

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Tabel 3.3

Kisi – kisi instrument Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	1. Suasana Kerja	Kenyamanan dalam Bekerja
	2. Hubungan Dengan Rekan Kerja	Komunikasi dalam Bekerja
		Kerjasama Pekerja
	3. Tersedianya Fasilitas Kerja	Ketersediaan Tempat Ibadah
		Ketersediaan Alat Penunjang Kerja
	4. Pencahayaan	Intensitas Penerangan
	5. Sirkulasi Udara	Suhu Udara
		Fungsi Ventilasi
	6. Kebisingan	Konstruksi Ruang Kerja
		Pengaruh Kebisingan
	7. Bau – bauan	Keadaan Ruang Kerja
		Ketersediaan Alat Pe wangi
	8. Keamanan	Jaminan Keselamatan Karyawan
		Jaminan Keselamatan Barang Karyawan
		Peralatan Keamanan
		Ancaman Pihak Luar

c. Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.4

Kisi – kisi instrument Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas	Jumlah Pekerjaan
		Ketepatan Waktu dalam Bekerja
	2. Kualitas	Kualitas Pekerjaan
		Kemampuan Bekerja
	3. Keandalan	Tanggung Jawab Pekerjaan
4. Kehadiran	Disiplin dalam Bekerja	
5. Kemampuan Bekerjasama	Komunikasi dalam Bekerja	

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Prima Hijau Lestari.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, teknik ini digunakan karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkat yang ada dalam populasi tersebut.

Jumlah populasi karyawan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari adalah sebanyak 55 Karyawan. Dan total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 Karyawan dikarenakan saat melakukan penelitian ada beberapa karyawan yang sedang dinas luar kota.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian.



Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Sugiyono (2014: 137) menyatakan bahwa Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi pada obyek-obyek alam lainnya. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan, ketika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2014: 137) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan untuk jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah luas. Kuisisioner dapat

berupa pertanyaan dan pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Kuisisioner terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa ada *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan kuisisioner tertutup adalah suatu kuisisioner dimana responden telah diberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√). Pada penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda (X) atau tanda (√) pada setiap pilihan pernyataan. Pengukuran dengan skala likert, menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian yaitu mulai dari skala 1 sampai 5. Berikut ini penjabarannya adalah :

Tabel 3.5

Skala Likert yang Digunakan

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014: 93)

3. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dari buku – buku, internet dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Tabel 3.6
Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas	Jumlah Pekerjaan	1, 2
		Ketepatan Waktu dalam Bekerja	
	2. Kualitas	Kualitas Pekerjaan	3, 4
		Kemampuan Bekerja	
	3. Keandalan	Tanggung Jawab Pekerjaan	5, 6
4. Kehadiran	Disiplin dalam Bekerja	7, 8	
5. Kemampuan Bekerjasama	Komunikasi dalam Bekerja	9, 10	
Motivasi	1. Kebutuhan Fisiologi	Hak dalam Bekerja	11, 12
	2. Kebutuhan Rasa Aman	Kesejahteraan Pekerja	13, 14
	3. Kebutuhan Sosial	Keadilaan dalam Bekerja	15, 16
		Hubungan dalam Organisasi	
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	Penghargaan dan Prestasi Kerja	17, 18, 19
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Posisi dalam Kelompok	20, 21	
	Mencari Kesempatan Untuk Memperluas Kesempatan Kerja		
Lingkungan Kerja	1. Suasana Kerja	Kenyamanan dama Bekerja	22, 23
	2. Hubungan Dengan Rekan Kerja	Komunikasi dalam Bekerja	24, 25
		Kerjasama Pekerja	
3. Tersedianya Fasilitas Kerja	Ketersediaan Tempat Ibadah	26, 27	
	Ketersediaan Alat Penunjang Kerja		

4. Pencahayaan	Intensitas Penerangan	28, 29
	5. Sirkulasi Udara	Suhu Udara Fungsi Ventilasi
6. Kebisingan	Konstruksi Ruang Kerja	32, 33
	Pengaruh Kebisingan	
7. Bau - Bauan	Keadaan Ruang Kerja	34, 35
	Ketersediaan Alat Pewangi	
8. Keamanan	Jaminan Keselamatan Karyawan	36, 37
	Jaminan Keselamatan Barang Karyawan	
	Peralatan Keamanan	
	Ancaman Pihak Luar	

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Sistatistical Product and Service Solutions*) versi 22. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu melakukan langkah – langkah :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini dapat digunakan dengan menghitung korelasi antara masing – masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*.



Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi antara X dan Y
n : Jumlah sampel (banyaknya data)
X : Skor total responden
Y : Skor total pernyataan masing-masing responden
 $\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing X
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing Y

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai rhasil negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5 %.

2. Uji Reabilitas



Menurut Saifuddin (2012:110), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten atau tidak berubah-ubah. Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Pengujian reabilitas banyak metodenyadiantaranya yaitu dengan menggunakan metode Koefisien Alpha (α). Dari analisis ini skor – skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuisioner yang ada dan dimasukkan ke *Reeliability Analysis*. Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa 40% skor tes tersebut hanya menampakan variasi eror.

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak”.

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian – pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163) :

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

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu “Tabel Kolomogorov Smirnov” dan “Normal P-P Plot”. Dalam hal ini cara Normal P-P Plot yang paling umum digunakan

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan analisis regresi berganda adalah Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda untuk dua prediktor ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- b_1 = Koefisien regresi dari motivasi kerja
- b_2 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

5. Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Sistatistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 22for windows.*

Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji t

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel.

Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2012: 259) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011:97) adalah :

1) Jika $t_{tabel} \leq$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $t_{tabel} >$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2008:190) sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = Nilai F (F_{hitung})

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

6. Koefisien Determinasi



Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya pengaruh variabel “motivasi kerja“ dan “lingkungan kerja” terhadap variabel “kinerja karyawan” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat K_d , yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase yaitu :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alex S, Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S, Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Alex S, Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S, Nitisemito, 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 17*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grifin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Riniwati, & Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pembudayaan SDM*. Malang: UB Press.

Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Skripsi

Nurleni. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Arana Teknologi Indonesi*. Skripsi. STIE IPWI: Jakarta

Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Semarang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Situs Internet

<http://117house.blogspot.co.id> diakses tanggal 03 November 2016

<http://www.spsstatistik.com> diakses tanggal 13 Januari 2017



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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