

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
PERMATA CABANG MENARA KADIN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen



Oleh:
SAHMANSAH
NIM: 2012511040

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Sahmansah

NIM : 2012511040

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 Maret 2016

Sahmansah
NIM: 2012511040

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sahmansah
NIM : 2012511040
Program : Sarjana Program Studi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Bank
Permata Menara Kadin

Jakarta, 5 Maret 2016

Dosen Pembimbing

(Susilowati B, SH.,MM,)

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK PERMATA
CABANG MENARA KADIN**



SAHMANSAH
NIM: 2012511040

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari.....tanggal.....2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Muh. Ali Maskuri, SE, MM
Ketua _____
Tanggal: 2016

2. Meli Andriyani, SE, MM
Anggota _____
Tanggal: 2016

3. Susilowati Budiningsih, SH, MM
Anggota _____
Tanggal: 2016

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal:

ABSTRAK

Motivasi dan Lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan Bank Permata Cabang Menara Kadin. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Permata Cabang Menara Kadin.

Penelitian dilakukan di Bank Permata Cabang Menara Kadin dengan mengambil 30 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin dari total populasi 30 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian 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 digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan , yaitu: 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan; 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan; 3) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai R Square 0,833.

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

Kata kunci :

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah segala puji penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa Karena atas karunia-Nya maka skripsi ini dapat tersusun dalam melengkap tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta, dengan Judul : “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Permata Cabang Menara Kadin** ”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suyanto, MM.,M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta.
2. Y.I Gunawan, SE.,MM, selaku Ketua Program Sarjana di STIE–IPWIJA di Jakarta.
3. Susilowati B, SH.,MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan pada Cabang Bank Permata Menara Kadin

yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.

7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan baik bentuk, susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat.

Jakarta, 5 Maret 2016

Penulis

Sahmansah

DAFTAR ISI

Halaman Orisinalitas	i
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	8
2.1.1.1. Pengertian Motivasi dan Perbandingan Motivasi Eksternal dan Internal.....	13
2.1.1.2. Tujuan Motivasi.....	15
2.1.1.3. Perbandingan Motivasi Eksternal dan Internal.....	16
2.1.1.4. Teori-Teori Tentang Motivasi	19
2.1.2. Lingkungan Kerja Karyawan.....	22
2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.1.2.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.1.3.2. Cara-Cara Untuk Meningkatkan Kinerja.....	32
2.1.3.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kinerja Karyawan.....	33
2.2. Penelitian Terdahulu.....	33
2.3. Kerangka Pemikiran	36
2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.4. Hipotesis	39

BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2.	Rancangan Penelitian	41
3.3.	Definisi Operasional	41
3.4.	Populasi dan Sampel.....	43
3.5.	Metode Pengumpulan Data	43
3.6.	Instrument Penelitian	45
3.6.1.	Uji Validitas dan Realibilitas	45
3.6.2.	Uji Normalisasi.....	45
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	46
3.7.1.	Metode Analisis	46
3.7.2.	Pengujian Hipotesis	48
3.7.2.1.	Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	49
3.7.2.2.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	49
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum	50
4.1.1.	Profil Perusahaan.....	50
4.1.1.1.	Visi dan Misi	51
4.1.1.2.	Struktur Organisasi	51
4.1.2.	Karakteristik Responden.....	53
4.1.2.1.	Uji Validitas dan Realibilitas	57
4.2.	Pembahasan Penelitian	61
4.2.1.	Statistik Data Responden.....	62
4.2.2.	Hasil Pengujian Normalitas	66
4.2.3.	Hasil Uji Analisis Korelasi	67
4.2.4.1.	Hasil Uji Regresi	69
4.2.4.2.	Hasil Uji Koefisien	70
4.2.4.3.	Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	71
4.2.4.4.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	76
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan.....	79
5.2.	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam lingkungan kerja	17
Tabel 3.1. Jadwal Peneliiian.....	40
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	53
Tabel 4.2. Krakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4. Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	58
Tabel 4.5. Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1) ReliabilityStatistic	58
Tabel 4.6. Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	59
Tabel 4.7. Rangkuman Data Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) Reliability Statistic	60
Tabel 4.8. Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.9. Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kinerja Karyaw (Y) Reliability Statistic	61
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1).....	62
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	64
Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	65
Tabel 4.13. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	67
Tabel 4.14. Hasil Uji Korelasi Correlations.....	67
Tabel 4.15. Model Summary.....	69
Tabel 4.16. Hasil Koefisien.....	70
Tabel 4.17. Hasil Uji Hipotesis Parsial	71
Tabel 4.18. Hasil Uji Simulktan ANOVA	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	52
Gambar 4.1. Grafik Prosentase Data Responden Berdasarkan Usia	54
Gambar 4.2. Prosentase Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Gambar 4.3. Grafik Prosentase Data Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Gambar 4.4. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)	63
Gambar 4.5. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	64
Gambar 4.6. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	
Lampiran 2. Kolmogorov-Smirnov.....	
Lampiran 3. Regression	
Lampiran 4. Reliability	
Lampiran 5. Curriculum Vitae	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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 (Mathis and Jakson, 2002; 89). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi – organisasi karena beberapa alasan.

Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikann berbagai faktor yang dapat mempengaruhi

motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap lingkungan merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi dapat terlaksanadengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif danefisien. Setiap organisasi harus bisa mengatur dan mengelola para pegawainya agar mau bekerjadengan rasa tanggung jawab dan tanpa paksaan dalam melaksanakan tugasnya. Pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut efektif dan efisien inilah yangdikenal sebagai manajemen. Untuk lebih memahami manajemen sebagai berikut ini pendapat ahli mengenai definisi manajemen.

Menurut Hasibuan (2005:1), “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” Menurut Martoyo (2000:3):” Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia dankepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2005:3) memberikan definisi sebagai berikut: “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, act uating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objective by use of human being and other resources*” Definisi diatas dapat diartikan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yangterdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Definisi sederhana dikemukakan oleh Siagian (2002:2): “Manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Setiap organisasi selalu membutuhkan manajemen dan peranan penting dalam tercapainya tujuan organisasi, karena tanpa manajemen yang efektif dan efisien tidak ada usaha berhasil cukup lama. Manajemen sebagai ilmu memiliki fungsi menerangkan berbagai kejadian-kejadian serta memberikan penjelasan-

penjelasan. Sedangkan manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai hasil maksimal dan bermanfaat maka diperlukan alat manajemen yang benar-benar mampu mewujudkan terciptanya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003). Kondisi nyata yang terjadi di Di Cabang Bank Permata Menara Kadin, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Permata Cabang Menara Kadin**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di Bank Permata Cabang Menara Kadin?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Bank Permata Cabang Menara Kadin?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Bank Permata Cabang Menara Kadin?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di Cabang Bank Permata Menara Kadin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Cabang Bank Permata Menara Kadin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Cabang Bank Permata Menara Kadin.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “ manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru-baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa “ pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu,

Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”.

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen management, Richard L daft “ (*management*) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “ management manajemen , Richard L daft (2003: 6). Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. 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).

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Menurut M.T.E. Hariandja (2002, h 2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sementara itu Mathis dan Jackson (2006, h.3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Dessler (2003 : 5) Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua “manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179) inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180):

1. “Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang,

menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.

2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Sedangkan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

A. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

C. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

D. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

E. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

F. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

G. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

H. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

I. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

J. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

K. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi & misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.1.1.1. Pengertian Motivasi dan Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89).

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.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

2.1.1.3. Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal

1. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

2. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang

berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Tabel 2.1.

Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam lingkungan kerja

Variabel	Definisi
Motivasi Eksternal	Lingkungan Kerja 1.Upah gaji yang baik dan layak 2.Kondisi kerja yang baik 3.Supervisi yang baik
Motivasi Internal	Lingkungan Kerja 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/ menyenangkan 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang

Pada tabel diatas adalah yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari :

1. Motivasi Eksternal

- Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk

mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

- Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan
- organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material.
- Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan factor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan prilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000 : 253).

2. Motivasi Internal

- Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan komplek juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

- Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
- Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. William dan Devis (2000 : 253).

2.1.1.4. Teori-Teori Tentang Motivasi

A. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
 Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)
 Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

B. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) *Hygiene Factors* , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) *Motivation Factors* , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

C. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.
- 2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.
- 3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

D. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

E. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini

menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

F. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

2.1.2. Lingkungan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

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. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (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.

2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdiri dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.2.2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2001) yaitu sebagai berikut:

1. 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, 2002).

2. 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.

3. 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 tidak sedap 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 (2001) 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 tidak sedap, dan keamanan

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2003), yaitu : “Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap

anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”. Sunarto (2003:20) Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

a. Internal (pribadi)

1. Kemampuan tinggi

2. Kerja keras

b. Eksternal (lingkungan)

1. Pekerjaan mudah

2. Nasib baik

3. Bantuan dari rekan –rekan

4. Pemimpin yang baik

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :

a. *Internal* (pribadi)

1. Kemampuan rendah

2. Upaya sedikit

b. *Eksternal* (lingkungan)

1. Pekerjaan sulit
2. Nasib buruk
3. Rekan-rekan kerja tidak produktif
4. Pemimpin yang tidak simpatik

2.1.3.2. Cara-Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (2003) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja.

Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar kebutuhan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya kinerja dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

2.1.3.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Sindi Larasati, 2014, **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)**, Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Teknik sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling Berdasarkan hasil kuesioner dengan 180 orang responden, penilaian

karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R) diperoleh nilai sebesar 0.551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Fariz Ramanda Putra, 2013. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yang merupakan karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja

karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai tingkat signifikansi $0,165 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai tingkat signifikansi 0,338. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

3. Ika Yuli Rohmawati, 2011. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Setelah dilakukan penelitian dan analisis data dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer SPSS 16.0 for Windows membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. hasil analisis regresi linier sederhana $Y=5,908+0,752X$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil analisis regresi juga diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,760 ini berarti 76% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 24 % dipengaruhi oleh factor lain. Kesimpulanya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang diperoleh t hitung $X=8,343$

dengan taraf signifikansi 0,000 dengan hasil uji F yang memperoleh F hitung 1,316 dengan taraf signifikansi 0,436. Div.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut *Robbins (2002)* motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. *Abdul Hakim (2006)* menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. *Baharuddin Latief (2012)* mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari

pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

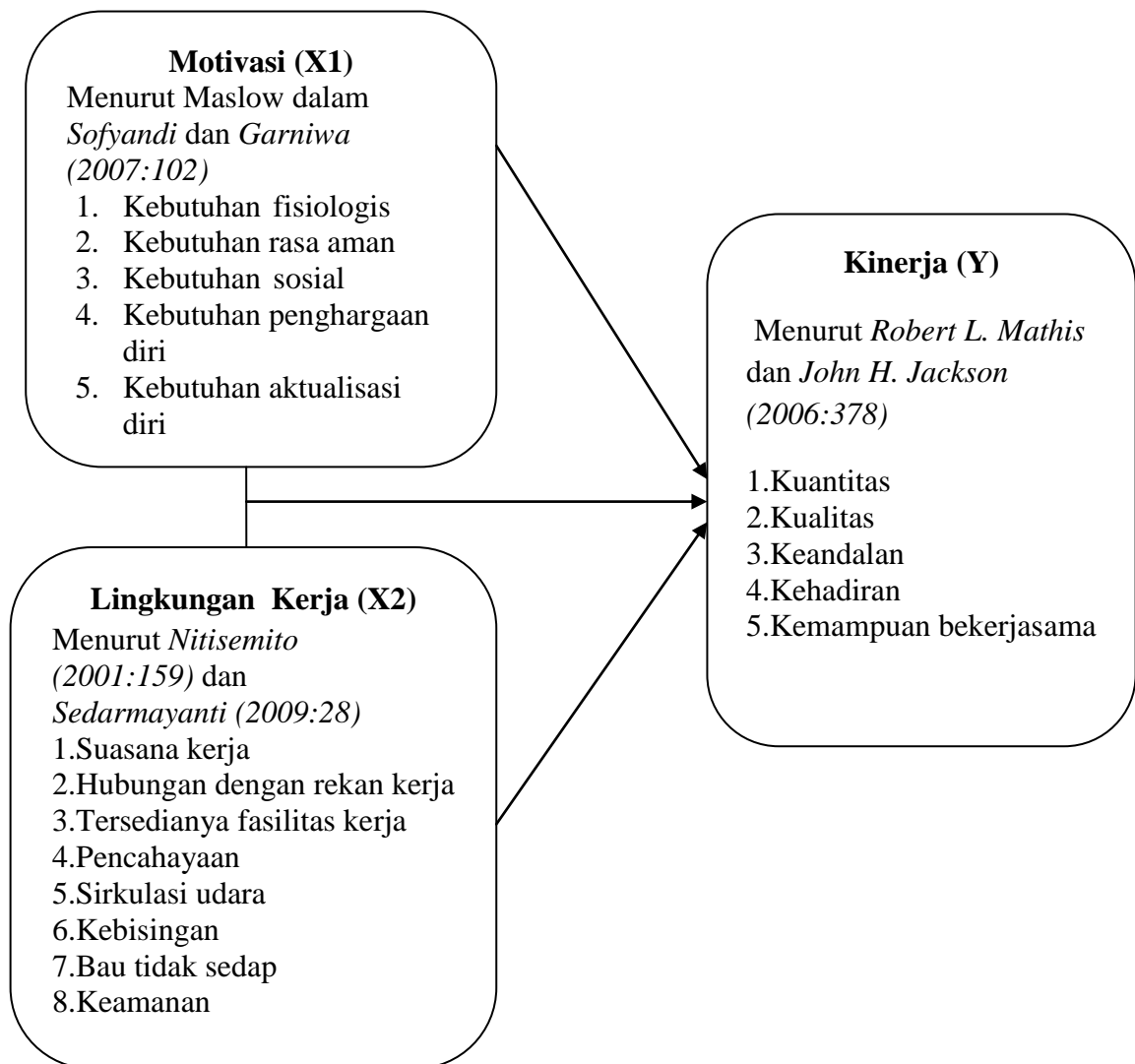
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) lingkungan kerja pada dasarnya selalu diharapkan lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan perusahaan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan menghasilkan lingkungan buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak lingkungan dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), lingkungan kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1.



Keterangan :

Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa antara motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja (Y) mempunyai pengaruh yang dapat dipisahkan artinya apabila proses pekerjaan didukung dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka pada akhirnya akan diperoleh kinerja yang optimal.

2.4. Hipotesis

Kesimpulan sementara yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Permata Cabang Menara Kadin.
2. Secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Permata Cabang Menara Kadin.
3. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Permata Cabang Menara Kadin.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di Bank Permata Cabang Menara Kadin. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan konsumen. Rencana penelitian akan dilakukan pada bulan Oktober – Desember 2015.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Tahapan	Oktober				Nopember				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian awal												
Pengajuan Proposal												
Pengumpulan Data												
Pengolahan Data												
Penyusunan Laporan												

Sumber : Diolah peneliti, 2015

3.2. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Permata Cabang Menara Kadin.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi (X1) dan variabel independen kedua yaitu Lingkungan Kerja (X2). Satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

3.3. Definisi Operasional

Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan (X2) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel indenpenden adalah motivasi kerja.

Motivasi (X1) dapat dilihat dari persepsi karyawan Di Bank Permata Cabang Menara Kadin diwakili oleh indikator-indikator sebagai berikut :

1. Peraturan Perusahaan
2. Tepat waktu masuk kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sikap menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri
5. Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja
6. Berusaha menjadi yang terbaik

7. Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran
8. Meningkatkan kualitas kerja

Lingkungan kerja (X2) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan Bank Permata Cabang Menara Kadin pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja di ukur dari Nitisemito (2001:259) dan Sedarmayanti (2009:28) terdiri dari:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Penerangan/cahaya
- e. Sirkulasi udara
- f. Kebisingan
- g. Bau tidak sedap
- h. Keamanan

Kinerja (Y) Adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari persepsi dari karyawan Di Bank Permata Cabang Menara Kadin sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik

4. Memelihara hubungan kerja yang baik
5. Bekerja sama secara team
6. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten
7. Bekerja secara mandiri
8. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu
9. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
10. Bekerja dalam tekanan waktu

3.4. Populasi dan Sampel

- a) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada di Bank Permata Cabang Menara Kadin yang berjumlah 30 karyawan.
- b) Dalam penelitian ini sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) Sugiyono dan Hair (2003:11) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi yakni 30 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

- a. jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan, seperti sistem pemberian balas jasa financial dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti besarnya gaji karyawan.

b. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- Data Primer

Ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

- Data Skunder

Ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

c. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berupa :

- Penelitian Pustaka

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan diperpustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

- Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi

lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan kuesioner.

3.6. Instrument Penelitian

3.6.1. Uji Validitas dan Realibitas

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel
- b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$ (*Imam Ghozali, 2007 : 41*)

3.6.2. Uji Normalisasi

Uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Cara yang biasa dipakai untuk menghitung masalah ini adalah Chi Square. Tapi karena tes ini memiliki kelemahan, maka yang kita pakai adalah Kolmogorov-Smirnov.

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

- Uji Regresi

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan Di Bank Permata Cabang Menara Kadin. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil. Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap lingkungan kinerja karyawan, yang dikutip dalam buku "Walpole (1997 : 342)" dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Kostanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar error

- Uji Korelasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku walpole (1995 : 371) sebagai berikut :

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

Dimana :

Keterangan:

r_{xy} : Regresi

n : Jumlah Sampel yang diteliti

x : Variabel x (motivasi kerja dan lingkungan kerja)

y : Variabel y (kinerja)

Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Fungsi dari koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y . Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y .

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 *for windows*, dari 8 item pertanyaan

Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan (Aritonang, 2005: 63) yaitu :

1. Apabila taraf signifikan $< 0,05$
2. Apabila nilai $r_{xy} > r$ tabel

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu ;

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisi yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta lingkungan dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban selalu diberi bobot 5
2. Jawaban sering diberi bobot 4
3. Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
4. Jawaban pernah diberi bobot 2
5. Jawaban tidak pernah diberi bobot 1

3.7.2.1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.2.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi. Yogyakarta
- Baccal, Robert. 2005. Performance Management. Jakarta : GM
- Carray. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja. Dalam
Sondang,
Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), Tujuan dan Fungsi manajemen. Makassar-FE
UH
- Gary, Dessler. 2003. Manajemen SDM.Jakarta : Indeks
- H. Hadari, Nawawi. 2000. Management strategic organisasi non profit bidang
Pemerintahan. Yogya penerbit: UGM
- H. Hadari, Nawawi. 2000. Management strategic organisasi non profit bidang
Pemerintahan.Dalam William.dan Davis. 2003(Ed.), perbedaan
motivasi eksternal dan internal. Yogya penerbit: UGM
- Maulana, Sulastiana. 2009. Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan.
(http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf, diakses 20 Sept. 2012)
- Munizu, Musran. 2010. Praktik Total Quality Management (TQM) dan
Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan
Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2.

Nizar, Natsir. 2005. Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas

Pratama, Aidhil. 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 21 Sept. 2012)

Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.BA. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi 3.

P.Siagian. 2005 (Ed.), pengertian lingkungan. ([http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi](http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html).html, diakses 28 Sept. 2012)

Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. 2012. Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.

Reskar R. 2001. motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas

Richard L, Daft. 2003. Manajemen Management.Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat

Richard L, Daft. 2003. Manajemen Management. Dalam Mary. Follet. 2003(Ed.),
Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat

Richard L, Daft. 2003. Manajemen Management. Dalam Petter, Drucker.
2003(Ed.), Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi 6. Jakarta :
Salemba Empat

Robert Bacal. 2005. Performance Management. Dalam manulung. 1982(Ed.),
Definisi Motivasi. Jakarta : GM

Robert Bacal. 2005. Performance Management. Dalam As'Ad. 1995(Ed.),
Definisi Motivasi. Jakarta : GM

Robert Bacal. 2005. Performance Management. Dalam Sarwoto. 1983(Ed.),
Definisi Motivasi. Jakarta : GM

Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Dalam Sugiyono, dan
Hair. 1998(Ed.), Sumber data Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.

Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. Perilaku organisasi. Jakarta :
Salemba Empat

Stephen P, Robbins. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.