

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**HARRY ANGGARA**  
**NPM. 1205160088**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2016**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 31 Oktober 2016, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : HARRY ANGGARA  
NPM : 1205160088  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(JULITA, SE, M.Si)

Penguji II

(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM)

Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si)

Sekretaris

(JANURI, S.E., M.M., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : HARRY ANGGARA  
N P M : 1205160088  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV  
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2016

Pembimbing Skripsi

  
JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi UMSU

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi UMSU

  
ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Harry Anggara*  
NPM : *1205160009*  
Konsentrasi : *MSDM*  
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*  
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Pentapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan *14-9*...20*16*  
Pembuat Pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
876B5ADF619969082

6000  
ENAM RIBU RUPIAH



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Harry Anggara, NPM. 1205160088. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan 117 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dengan responden sebanyak 54 orang.

Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $\hat{Y} = 40.317 + - 0.21X_1 + 0.86X_2$ .

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masuk dalam kategori baik. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 82%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,16%. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 1,34%.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.**

## KATA PENGANTAR



Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang dan di ridhoi Allah SWT.

Adapun skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”** . dan disusun dalam rangka memenuhi dalam syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Di dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih banyak kekurangan didalam nya. Untuk itu, penulis dengan rasa rendah hati bersedia mengkritik dan saran yang sifatnya menambah kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu, pada kesempatan ini izinkanla penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan, doa, nasehat serta memberikan semangat besar kepada penulis sehingga seperti sekarang ini.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani., M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
3. Kepada bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak januri SE., MM., M.Si, selaku Perwakilan Dekan II Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si, selaku Perwakilan Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Drs. Hasrudy Tanjung SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE., M.Si selaku wakil ketua jurusan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Dosen – Dosen pengajar serta staff pegawai Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah membantu serta mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada seluruh teman teman dan sahabat saya maupun keluarga yang tidak dapat penulis dapat sebutkan namanya satu persatu, dan terima kasih buat kalian atas dukungan dan motivasi nya buat penulis.

Penulis menyadari bahwa apa yang di sajikan dalam skripsi ini. masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan laporan ini.

Medan, Oktober 2016

Penulis

**HARRY ANGGARA**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>I</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>IV</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>V</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1 Uraian Teoritis .....	7
2.1.2 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja .....	9
2.1.1.3 Aspek – aspek Standar Pekerjaan Dan Kinerja .....	11
2.1.1.4 Unsur – Unsur Kinerja .....	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.1.1.6 Pelaksanaan Kinerja Karyawan .....	17
2.1.1.7 Penilaian Kinerja Karyawan .....	19

2.1.1.8 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	24
2.1.2.4 Faktor – faktor Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3 Motivasi Kerja .....	32
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	32
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	33
2.1.3.3 Teknik Atau Metode Motivasi .....	34
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	37
2.1.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	40
2.1.4 Penelitian Terdahulu .....	40
2.2 Kerangka Konseptual.....	45
2.3 Hipotesis.....	46
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	47
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	47
3.2.1 Lingkungan Kerja .....	48
3.2.2 Motivasi Kerja .....	48
3.2.3 Kinerja Karyawan .....	48

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	49
3.3.1 Tempat Penelitian .....	49
3.4 Populasi Dan Sampel .....	50
3.4.1 Populasi .....	50
3.4.2 Sampel .....	50
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	52
3.5.1 Data Primer .....	52
3.5.2 Data Sekunder .....	52
3.6 Tehnik Pengumpulan Data .....	52
3.7 Tehnik Analisis Data .....	53
3.7.1 Analisis Kualitatif .....	53
3.7.2 Analisis Kuantitaif .....	54
3.7.2.1 Uji Validitas .....	54
3.7.2.2 Uji Realibilitas .....	54
3.7.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Distribusi Sampel.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	46
--------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi perusahaan 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 kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi ( Blau & Scott, 1962) di dalam (Katz & Kahn, 1966 ).

Manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi para pekerjanya agar dapat memaksimalkan, kemampuannya untk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Akan tetapi hal – hal seperti ini sepertinya terkadang masih sering terlupakan oleh perusahaan tidak terkecuali pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja

juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan 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 memperhatikan 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.

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 kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi ( Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966 ). 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 ( Weick, 1984 ). 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 di dalam 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.

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 produktivitas 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.

Berdasarkan dari uraian di atas, peneliti melihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk menguji hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti secara ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Medan** ”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah :

1. Lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **1.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Apakah pengaruh lingkungan lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari peneilitan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan .
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai bagaimana tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja

2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan dalam tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

*Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2004:67), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dengan segenap daya dan upaya yang berkenaan dengan segala macam tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Menurut Rivai dkk (2008:17), pada hakikatnya kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Husaini (2008:458),

kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Kriteria atau standard dan alat ukur yang telah ditetapkan merupakan indikator untuk menentukan apakah seseorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Mitchel, T.R, dan Larson ( dalam Riduan dan Kuncoro, 2008:189) mengemukakan dalam suatu *area od performance*, tentang aspek-aspek kinerja (*performance*) meliputi : (1) kualitas hasil kerja (*quality of work*) ; (2) kemampuan (*capability*) ; (3) prakarsa/inisiatif (*initiative*) ; (4) komunikasi (*communication*) ; dan (5) ketepatan waktu (*promtness*).

Menurut Wibowo (2008:67), kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu Effendi, 1997 (Jurnal Pendidikan Iswara Manggala).

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Viethzal Rivai (2005:15), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Rivai dan Sagala E Jauvani (2009:248-549), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mereka menambahkan kinerja karyawan merupakan suatu

hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini disesuaikan dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan genius dengan pendidikanyang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut A. Dale Timple dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2005:15) mengemukakan faktor-faktor kinerja yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap,

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2005:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari :
  1. Kemampuan dan keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demografi
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari :
  1. Presepsi
  2. *Attitude*
  3. *Personality*
  4. Pembelajaran
  5. Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :
  1. Sumber daya
  2. Kepemimpinan
  3. Penghargaan
  4. Struktur
  5. *Job design*

### **2.1.1.3. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja**

Dalam menentukan penilaian kinerja atas seorang tenaga kerja ada aspek-aspek yang menjadi titik toak pengukuran walaupun sampai

sekarang belum ada kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen atau pihak yang berwenang memberikan penilaian. Hal ini disebabkan selain dapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang harus diadakan dalam penilaian.

Malayu S.P Hasibuan (2000:31) seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja mencakup sebagai berikut: Kesetiaan, Hasil kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, dan Tanggung jawab.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan (Hadi, 2012) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis dan pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.

- c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegaglan menggunakan mesin/ peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Sedangkan menurut Husein Umar (1997:266) yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Mutu Pekerjaan
2. Kejujuran Karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan Tentang Pekerjaan
9. Tanggung Jawab
10. Pemanfaatan Waktu Kerja

#### **2.1.1.4. Unsur-Unsur Kinerja**

B Satrohardiwiryo (2002:235-236), menjelaskan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja adalah :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati

dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga kerja yang bersangkutan dengan kegiatan sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap suatu perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

## 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

## 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

#### 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala aturan dan ketentuan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

#### 5. Kejujuran

Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya.

#### 6. Kerjasama

Merupakan kemauan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

#### 7. Prakarsa

Kemauan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya.

## 8. Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja yang mempunyai keyakinan dalam perusahaan, bagi *Top* manajemen, *Middle* manajemen maupun *Lower* manajemen.

### **2.1.1.5 Indikator Kinerja karyawan**

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006: 378), antara lain sebagai berikut:

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai .  
Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya),  
pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

#### **2.1.1.6 Pelaksanaan Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya

- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan.
- 2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja.
- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah.
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan.
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat.
- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

### **2.1.1.7 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2003: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Wirawan (2009: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (1999: 229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

### **2.1.1.8 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaiki kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat

untuk memperbaiki kinerja.

- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- 7) Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai

sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (1996: 183), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 118), tentang pengertian lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal serupa disampaikan Husein Umar (2002: 275), sebagai berikut:

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk

mengerjakan pekerjaannya.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

## b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 31), bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

### **2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Setiap lingkungan kerja hendaknya dikondisikan yang aman dan sehat karena hal tersebut akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja, penyakit, stress kerja dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya. Menurut Schuler dan Jackson (1999: 224), bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan, sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat itu akan menimbulkan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi seperti: (1) Meningkatnya produktivitas, karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, yang dimaksud di sini bahwa dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga jumlah hari libur karena kecelakaan juga berkurang, (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat maka dapat meningkatkan semangat dan kualitas pekerjaan, (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan mengurangi kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan biaya kesehatan dan asuransi, (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan mengurangi tingkat klaim dari pekerja, (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan. (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan, dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan meningkatkan citra perusahaan dan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang baik jika diadakan seleksi tenaga kerja.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

- a. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologi. Menurut Alex Nitisemito (1996: 112-113), psikologi warna dibagi menjadi beberapa, antara lain sebagai berikut:

1) Warna merah

Warna merah ini dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.

2) Warna kuning

Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana.

3) Warna biru

Warna ini hubungannya dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit.

4) Warna oranye

Warna ini paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

5) Warna hijau

Warna hijau ini sesuai dengan warna tumbuh-tumbuhan sehingga dapat menimbulkan rasa sejuk dan segar.

6) Warna violet

Warna ini melambangkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan

kekuatan yang tak terkendalikan.

Dari psikologi warna di atas hendaknya pihak pengelola lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberiaan warna, yang berakibat menimbulkan menurunnya semangat kerja karyawan.

#### b. Cahaya

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena dengan cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan matanya. Cahaya yang dalam hal ini disebut penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian. Menurut The Liang Gie (2000: 212), bahwa “Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah”. Oleh sebab itu dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat. Pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak terlalu silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, karena penerangan sangat berpengaruh dengan keadaan ruangan pegawai bekerja.

Jadi dapat kita simpulkan bahwa penerangan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, penerangan yang kurang atau berlebihan pada ruang kerja akan berdampak buruk baik bagi karyawan dalam bekerja.

### c. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang, setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Menurut Alex Nitisemito (1996: 114), bahwa “Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah”. Karena dengan lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, berdebu dan bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Kebersihan yang harus dijaga di lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama warga di organisasi tersebut, karena jika lingkungan kerjanya baik maka seluruh warga organisasilah yang ikut merasakan.

### d. Udara

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya dengan pemasangan AC (*air conditional*).

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Badri Munir Sukoco (2007: 219-220), sebagai berikut:

#### 1) Temperatur udara

Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah  $\pm 3-4$  Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30 C, maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26 C.

#### 2) Tingkat kelembaban udara

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga.

#### 3) Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.

#### 4) Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasarkan saat ini yang dapat membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Udara merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri pegawai. Faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas udara

adalah temperatur udara yang tepat, tingkat kelembaban udara yang tepat, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan udara yang selalu terjaga.

#### e. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia, dengan musik yang lembut dan merdu seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Alex Nitisemito (1996: 115), menyatakan bahwa “Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama gendang akan kurang kesalahannya dan menjadi lebih tegap jalannya dibanding dengan tanpa iringan gendang”. Hal itu menunjukkan bahwa musik juga dapat membuat seseorang merasa bersemangat.

Menurut Badri Munir Sukoco (2007: 220), bahwa “Musik menghasilkan beberapa keuntungan, di antaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor”. Meskipun dapat menghilangkan rasa bosan dan monoton waktu pemutaran musik hendaknya dipertimbangkan, pemutaran musik hendaknya hanya diberikan dalam jangka waktu pendek agar pegawai sadar akan kehadirannya di kantor dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

#### f. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Hal serupa disampaikan Alex Nitisemito (1996: 115), bahwa

“Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan”. Rasa aman di sini adalah rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi karyawan. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Maka dari itu sebaiknya pihak manajemen menempatkan pihak keamanan seperti satpam, sehingga karyawan sudah tidak merasa khawatir dengan keamanan motornya.

#### g. Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dengan kebisingan akan mengurangi konsentrasi seseorang. Menurut Alex Nitisemito (1996: 116), bahwa “Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan tersebut dengan cara salah satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap lebih efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.

Dari penjelasan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang meliputi pewarnaan, kebersihan, cahaya (penerangan), udara, musik, keamanan, dan kebisingan perlu dikelola dengan baik karena faktor-faktor tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan dapat menurunkan semangat kerja para karyawan dalam organisasi.

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry (Hasibuan, 2006: 145), bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Hal serupa disampaikan oleh Edy Sutrisno (2011: 115), bahwa "Motif seseorang kerap mengalami perubahan, ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya". Berangkat dari pengertian di atas motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah-ubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Menurut Manullang (2006: 166), bahwa "Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja". Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang.

Robbins (1996: 198), menyebutkan bahwa "Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual". Dengan adanya upaya yang dilakukan organisasi

untuk memenuhi kebutuhan individu diharapkan motivasi kerja menjadi meningkat dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Hal serupa disampaikan oleh Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan nampak melalui: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasinya.

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Selain untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, pemberian motivasi juga memiliki tujuan yang lain. Menurut Hasibuan (2006: 146), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Gouzali Saydam (2005: 328), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari pendapat di atas telah jelas bahwa betapa pentingnya peran motivasi bagi karyawan ataupun organisasi. Tujuan pemberian motivasi bagi pegawai bukan hanya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai saja, namun juga memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan kerja, hubungan kerja yang baik, kreativitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan, rasa tanggung jawab, dan efisiensi penggunaan alat-alat kerja, sedangkan tujuan motivasi bagi organisasi adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, merubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan tujuan dari lembaga ataupun organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

### 2.1.3.3 Teknik atau Metode Motivasi

Teknik atau metode motivasi merupakan salah satu cara dan upaya untuk meningkatkan gairah kerja seseorang. Menurut Armstrong (1994: 80), metode yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang, antara lain sebagai berikut:

- a. Menggunakan uang sebagai penghargaan dan insentif
- b. Menyebutkan persyaratannya
- c. Mengembangkan keterikatan (*commitment*)
- d. Motivasi melalui pekerjaan itu sendiri
- e. Hargai dan akui prestasi kerja
- f. Mengembangkan kepemimpinan
- g. Mengembangkan kerja sama kelompok
- h. Melatih dan mengembangkan setiap orang
- i. Menghilangkan hal-hal negatif
- j. Menyatukan semua cara untuk memotivasi

Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa metode dalam memotivasi seseorang ada beberapa cara: (1) Uang, merupakan sarana untuk mencapai beberapa sasaran berbeda. Uang sangat berpengaruh karena mempunyai hubungan langsung ataupun tidak langsung dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan. (2) Menyebutkan persyaratannya, dimaksud di sini bahwa lembaga menjelaskan peranan dari masing-masing karyawan dalam organisasi dan timbal balik apa yang mereka dapatkan jika mampu melaksanakan peranan tersebut dengan baik. (3) Mengembangkan keterikatan, adalah menyatukan keterikatan antara individu dengan organisasinya atau dengan kata lain menumbuhkan rasa saling memiliki. (4) Motivasi melalui pekerjaan itu sendiri, yaitu dengan cara memberikan

penghargaan hakiki yang terkandung melalui pekerjaan itu sendiri. (5) Hargai dan akui prestasi dapat berupa memberikan tanggung jawab yang lebih dan promosi. (6) Mengembangkan kepemimpinan, melalui menjadi pemimpin yang dapat membimbing kelompoknya dan memberikan semangat. (7) Membangun kerja sama kelompok, salah satunya membangkitkan antusiasme terhadap suatu tugas. (8) Melatih dan mengembangkan setiap tugas, dengan mengirim seseorang ke dalam suatu pelatihan akan meningkatkan motivasi, karena mereka dianggap bernilai dalam organisasi. (9) Menghilangkan hal-hal negatif, seperti kondisi lingkungan kerja yang buruk, sistem penggajian dan lain-lain, salah satunya melalui usaha membatasi hal tersebut sebaik-baiknya. (10) Menyatukan semua cara untuk memotivasi.

Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 101), antara lain sebagai berikut:

a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

b. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan "AIDDAS".

A = Attention (Perhatian)

I = Interest (Minat)

D = Desire (Hasrat)

D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)

S = Satisfaction (Kepuasan)

Banyak cara yang bisa dilakukan untuk memotivasi pegawai, seperti pendapat di atas salah satunya melalui pemenuhan kebutuhan pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan, maka diharapkan motivasi kerjanya juga meningkat. Selanjutnya seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat untuk bekerja, jika timbul minat maka hasrat akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan, sehingga pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa metode atau teknik motivasi dapat melalui dua cara, yaitu melalui organisasi dan pimpinan (atasan). Melalui organisasi dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan, menggunakan uang sebagai penghargaan, menyebutkan persyaratannya, mengembangkan keterikatan, motivasi melalui pekerjaan itu sendiri, mengembangkan kerja sama kelompok, melatih dan mengembangkan setiap orang (karyawan), menghilangkan hal negatif, dan menyatukan semua cara di atas. Teknik dan metode motivasi melalui pimpinan dengan cara mengembangkan kepemimpinan, teknik komunikasi persuasif, atasan menghargai dan mengakui prestasi kerja bawahan.

#### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Hamzah B. Uno (2009: 112), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain sebagai berikut:

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja

- 1) Kerja keras
- 2) Tanggung jawab
- 3) Pencapaian tujuan
- 4) Menyatu dengan tugas

b. Prestasi yang dicapainya

- 1) Dorongan untuk sukses
- 2) Umpan balik
- 3) Unggul

c. Pengembangan diri

- 1) Peningkatan ketrampilan
- 2) Dorongan untuk maju

d. Kemandirian dalam bertindak

- 1) Mandiri dalam bekerja
- 2) Suka pada tantangan

Pendapat lain tentang indikator motivasi kerja dapat dilihat dari unsur penggerak motivasi yang dikemukakan B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 268-270), sebagai berikut:

a. Kinerja (*Achievment*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan rangsangan kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk ikut bertanggung jawab.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula kotak saran dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari prestasi kerjanya, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, kemampuan mengembangkan diri, kemandirian dalam bekerja, keinginan untuk memperoleh penghargaan, tantangan, keterlibatan, dan kesempatan untuk maju.

### **2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2011: 116-120), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

#### **a. Faktor Intern**

##### **1) Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Maka dari itu untuk bisa tetap hidup manusia mau mengerjakan apapun. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### **2) Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras.

##### **3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

6) Peraturan yang fleksibel Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang (intern) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstern). Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja orang yang satu dengan yang lain pasti berbeda. Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karena lingkungan kerja merupakan aspek yang setiap harinya menemani pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga jika lingkungan kerja yang tersedia aman, nyaman dan kondusif akan meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada tidak aman, nyaman dan kondusif akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis memilih faktor penilaian kinerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian oleh Rahmawati (2007) dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang ada di Perum Jasa Tirta 1 Malang guna meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya yang dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan agar pihak Jasa Tirta 1 Malang lebih meningkatkan rasa kebersamaan antar biro ataupun divisi, karena dengan adanya rasa kebersamaan yang terjalin antar karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dapat memperoleh hasil yang lebih baik, yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan karyawan dan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Kusumawarni. 2007. *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan regresi berganda. Hasil analisis ini menunjukkan ada pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika semangat dan disiplin pegawai ditingkatkan, maka produktivitas kerja pegawai meningkat. Berdasarkan uji t, pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Ada pengaruh positif antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Kudus.

3. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karesidenan Semarang secara bersamasama berhubungan secara positif. Penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo ini

memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo menggunakan 4 variabel, sedangkan pada penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4. Rahmad Saleh (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Rahmad Saleh memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya, penulis hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

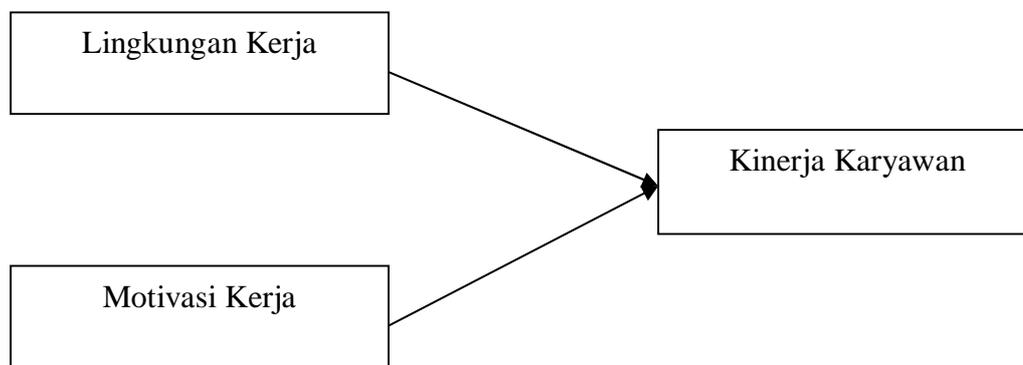
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mewujudkan karyawan yang dimiliki semangat kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat

gairah dan semangat kerja pegawai meningkat sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Motivasi kerja yang baik membantu karyawan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Maka dari itu lingkungan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Kerangka Konseptual  
Gambar II.1**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Adanya pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan jenis bersifat asosiatif untuk mengetahui hubungan 2 variabel atau lebih yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat merupakan variabel yang terikat dan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Melalui analisis terhadap variabel terikat adalah mungkin untuk menemukan jawaban atas suatu masalah (Sekaran, 2006). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel bebas adalah variabel dapat yang mempengaruhi variabel terikat secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

:

### **3.2.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, seperti:

1. Pimpinan di tempat kerja
2. Teman-teman di tempat kerja
3. Keadaan penerangan / cahaya ditempat kerja
4. Keadaan udara di tempat kerja
5. Keadaan suara di tempat kerja
6. Keadaan perlengkapan kerja

### **3.2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Alfred Lateiner (1985) dalam *journal of Applied Psychology*, terdapat empat dimensi yaitu:

1. Disiplin yaitu suatu sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi.
2. Kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok.
3. Keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua.
4. Kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan.

### **3.2.3 Kinerja Karyawan**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan

individu dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan menurut (Gibson, 1996). kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku / karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut (Robert dan John, 2006) adalah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kemampuan bekerja sama

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan PTPN IV dari Agustus 2016.

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Jul 15				Agus 15				Sep 16				Okt 16				Nov 16			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■																	
2	Pengajuan Proposal			■																	
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset										■										
6	Pengumpulan Data											■	■	■	■						
7	Pengolahan Data																■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																			■	

### 3.4 Populasi dan sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PTPN IV Medan yang berjumlah 117 Orang.

**Tabel 3.2 : Distribusi Sampel**

No	Bagian	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Bagian SDM	30	$30/117 \times 54 = 13.84$	14
2	Bagian Umum	35	$35/117 \times 54 = 16.15$	16
3	Bagian Hukum dan Pertanahan	27	$27/117 \times 54 = 12.46$	12
4	Bagian Logistik	25	$25/117 \times 54 = 11.53$	12
<b>Total</b>		<b>117</b>		<b>54</b>

Sumber: Karyawan PTPN 4 2016

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Husein Umar, 2005), yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (Ketidakteelitian).

Dalam penelitian ini, N = 117 dan e = 10 % maka:

$$n = \frac{117}{1+117(10\%)^2}$$

$$n = \frac{117}{1+117(0.1)^2}$$

$$n = \frac{117}{1+117(0.1)^2}$$

$$n = \frac{117}{1+1.17}$$

$$n = 53,917 = 54$$

Berdasarkan perhitungan di atas di dapatkan jumlah sampel sebesar 54 dari 117 jumlah karyawan PTPN IV Medan. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap

subpopulasi. Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam tiap subpopulasi pada karyawan PTPN 4 dari sejumlah sampel 54.

### **3.5 Jenis dan Sumber data**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PTPN 4, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi PTP 4 Medan.

### **3.6 Tehnik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PTPN 4 Medan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

## 2. Pemberian Kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

## 3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Untuk angket Motivasi Kerja dan lingkungan kerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| b. Setuju (S)                | = 4 |
| c. Kurang Setuju (KS)        | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Sedangkan untuk angket kinerja karyawan, skor yang diberikan:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| b. Setuju (S)                | = 4 |
| c. Kurang Setuju (KS)        | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

### 3.7 Tehnik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

### **3.7.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

#### **3.7.2.1 Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,40.

#### **3.7.2.2 Uji Realibilitas**

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

#### **3.7.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

4. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan

$$\text{rumus: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kinerja Karyawan

a. Uji t (regresi parsial)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ )

3. Menentukan signifikan

Nilai signifikan ( $P \text{ value}$ )  $\leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.

Nilai signifikan ( $P \text{ value}$ )  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- b. Uji f (regresi simultan)

1. Menentukan formulasi simultan

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, semua variabel bebas (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, semua variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y)

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ )

3. Menentukan signifikan ( $P \text{ value}$ )  $\leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikan ( $P \text{ value}$ )  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Data

##### 4.1.1.1 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada data variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kinerja**

No	Frekuensi	Peresentase	Jawaban
1	1	1,89%	Sangat Setuju
2	42	79,25%	Setuju
3	10	17,87%	Kurang Setuju
4	1	1,89%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	54	100%	

**Sumber: Penelitian Diolah, 2016**

Dari tabel 4.1 di atas, sebanyak 79,25% menyatakan setuju, berdasarkan skor total variabel kinerja adalah 1936 atau 73,06% sebesar kinerja termasuk kategori baik. Hal ini karena sebagian besar karyawan mempunyai motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

##### 4.1.1.2 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu (Wursanto, 2005;301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harusla memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mecururkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif persentase variabel motivasi di PT. Perkebunan Nusantara IV dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Perhitungan Deskriptif Indikator Motivasi**

No	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	5	7,55%	Sangat setuju
2	29	54,72%	Setuju
3	18	33,96%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Total	54	100%	

**Sumber: Penelitian diolah, 2016**

Berdasarkan total skor variabel 4.2 diatas sebanyak 54,72% menyatakan setuju, berdasarkan total skor variabel motivasi sebesar 2050 atau 70,33% maka motivasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

#### **4.1.1.3 Variabel Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:137) menyatakan bahwa secara garis besar, jebis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) Lingkungan kerja fisik, dan (b) Lingkungan kerja non fisik..

Hasil analisis deskriptif persentase variabel lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

No	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	29	54,72%	Setuju
3	17	30,19%	Kurang Setuju
4	1	1,89%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Total	54	100%	

**Sumber: Penelitian Diolah, 2016**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, hasil penelitian lingkungan kerja sebanyak 54,72% menyatakan Setuju, berdasarkan total skor variabel lingkungan kerja sebesar 2050 atau 70,33% lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik.

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolonieritas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas yaitu:

- a. Nilai *R square* ( $R^2$ ) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolonieritas.

Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1.0 (Ghozali, 2009).

**Tabel 4.4 Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan	-.081	-.041	-.041	.903	1.108
	Motivasi	-.136	-.116	-.116	.903	1.108

a. Dependent Variable:

Kinerja

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2016**

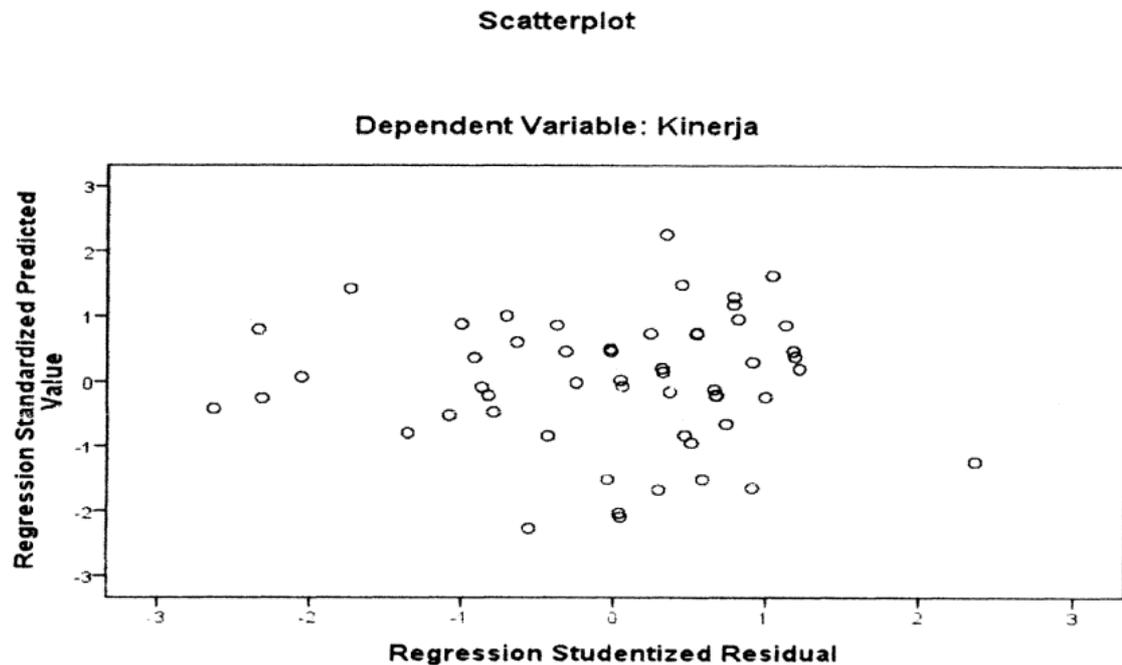
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.1.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplots* dengan ketentuan:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan grafik *scatterplots*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 : Hasil Output Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

#### 4.1.3 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	40.317	4.715		8.551	.000
	Lingkungan	-.021	.070	-.043	-.295	.769
	Motivasi	-.086	.102	-.122	-.837	.406

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Dat primer yang diolah, 2016

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 40.317 + -0.21X_1 + -0.86X_2$$

Model tersebut menunjukkan bahwa :

1. Konstanta = 40.317.

Jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 40.317.

2. Koefisien Lingkungan Kerja  $X_1$

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0.21 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar -0.21.

3. Koefisien Motivasi Kerja

Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar -0.86 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar -0.86

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial

dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Coefficient**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.317	4.715		8.551	.000
	Lingkungan	-.021	.070	-.043	-.295	.769
	Motivasi	-.086	.102	-.122	-.837	.406

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Dat primer yang diolah, 2016**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh  $t$  hitung =  $-2.95$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,769 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t$  hitung =  $-837$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,406$ . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0.05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.1.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Uji Simultan**ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.966	2	5.983	.522	.597 <sup>a</sup>
	Residual	584.849	51	11.468		
	Total	596.815	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data primer yang diolah, 2016**

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 522 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

#### 4.1.5 Koefisien Determinasi

##### 4.1.5.1 Simultan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel Determinasi Simultan.

**Tabel 4.8 Determinasi Simultan**Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.142 <sup>a</sup>	.020	-.018	3.38639	1.494

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data primer yang diolah, 2016**

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar -0,018. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 18%.

#### 4.1.5.2 Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat *partial correlation* di bawah ini :

**Tabel 4.9 Determinasi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)					
Lingkungan	-.081	-.041	-.041	.903	1.108
Motivasi	-.136	-.116	-.116	.903	1.108

a. Dependent

Variable: Kinerja

**Sumber: Data primer yang diolah, 2016**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0,041 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(-0,041)^2$  sama dengan 0,0016 atau 0.168%. Besarnya koefisien antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,116 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(-0,116)^2$  sama dengan 0,0134 atau 1.345%

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar  $-0,041$  sehingga  $r^2$  adalah  $(-0,041)^2 = 0,0016$  atau  $0,168\%$  yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,168\%$ . Secara parsial lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari  $0,05$  sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman. Kontribusi Lingkungan kerja yang belum besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. Kondisi ini berdasarkan skor jawaban dari responden pada indikator pencahayaan di tempat kerja yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Adanya pencahayaan pada tempat kerja bisa diatasi dengan

memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disamping lingkungan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar  $-0,116$  sehingga  $r^2$  adalah  $(-0,116)^2 = 0,0134$  atau  $1,345\%$  yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $1,345\%$ . Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari  $0,05$  sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Berdasarkan hasil penelitian di dapat indikasi yang rendah pada variabel motivasi pada indikator rasa aman dan kebutuhan sosial. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden dari kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan dan jaminan akan keselamatan kerja oleh sebagian karyawan serta dari kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara pegawai dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar pegawai. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman

bisa diatasi seperti dengan adanya jaminan hari tua setelah masa kerja habis ataupun jaminan diikuti sertakan dalam program jamsostek.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara sebesar 18%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 82%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV , dengan kontribusi sebesar 0.168%.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV dengan kontribusi sebesar 1,345%.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, dengan kontribusi sebesar 18 , sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

1. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan serta dari indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara karyawan dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan hari tua. Dari kebutuhan sosial bisa diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat, membuat kelompok kerja

bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar karyawan.

2. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator pencahayaan yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Diharapkan dari indikator pencahayaan bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan pemasangan kaca pada atap guna pencahayaan dari matahari disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa Tenang dalam bekerja.
3. Dari hasil penelitian besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.  
\_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.