

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah**

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Bayu Wijaya

Nomor Mahasiswa : 02 311 009

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2008

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh

Nama : Bayu Wijaya

Nomor Mahasiswa : 02 311 009

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2008

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Januari 2008

Penulis,

Bayu Wijaya

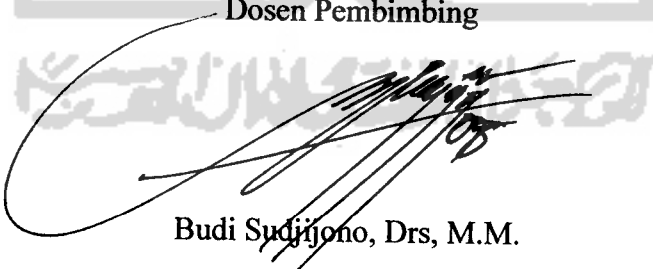
**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah**

Nama : Bayu Wijaya
Nomor Mahasiswa : 02311009
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Januari 2008

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Budi Sudijono, Drs, M.M.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

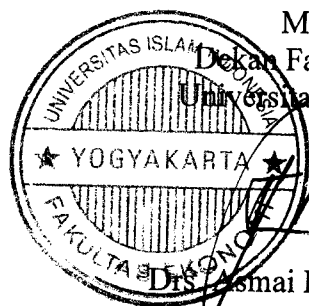
Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dasplast Nusantara Jepara, Jawa Tengah.

Disusun Oleh: **BAYU WIJAYA**
Nomor mahasiswa: **02311009**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 19 Februari 2008

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Budi Sujijono, MM

Penguji : Dra. Suhartini, M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Drs. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Segala puji bagi Allah, Tuhan sekalian alam yang telah memberikan karunia dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini disusun, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia. Adapun judul dari skripsi ini adalah : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah tahun 2008”**, dengan harapan penulis dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada perusahaan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang selama ini telah memberikan bantuan, bimbingan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas semua karunia dan lindungan-Nya hingga sampai saat ini.
2. Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu jadi panutan dalam hidupku.

3. Bapak Asma'i Ishak, Drs., M.Bus., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Budi Sudjijono Drs., MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas bimbingannya sebagai wali kelas angkatan 2002.
5. Bapak Budi Sudjijoni Drs., MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih atas bimbingannya, saran-saran dan nasehatnya.
6. Ibu Dra. Hj. Suhartini, M.Si., selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah menguji skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu-ku yang selama ini mendukungku selama ini. Terima kasih Bapak atas segala upayanya hingga aku bisa jadi seperti ini. Terimakasih Ibu atas doa dan restunya, berkat doa dan restunya semua jalanku terasa mudah dan diridhloi oleh Allah SWT.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen selaku dosen pengajar yang telah memberi bekal ilmu selama ini. Bu Trias (Mami ku) thankz alot ya Mi atas semua yang udah Mami berikan selama saya menuntut ilmu dijogja. Pak Budi dan Bu Suhartini yang sudah memberikan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir saya. Pak Suwarsono yang udah memberi banyak ilmu dan kemudahan saat ujian komprehensif.
9. Buat Wisnu, adikku yang selalu mengerti dan memahamai serta menemaniku disaat penulisan skripsi ini.....

10. Buat anak-anak kontrakan Jepara thankz berat wat kalian. Fian (Item), Bagus, Faiz, Karem, Topik, Puput, Telo, Sinyo, Takim dll.....yang udah membantu dan mengukir kenangan indah bersama diJogja. Love You All Guyz ☺
11. Buat Ainul, thankz banget ya Bro. Dari SD, SMP, SMA ampe Kuliah kita senasib heheheheee....Thankz juga wat bantuan printnya, wah kalo ga ada kamu bisa tekor neh wkwkwkwkwk.....
12. Temen-temen Semarang, Chi, Wiwit, Santi and terutama Rully. Buat Rully sory aku ga bisa jadi yang terbaik buat kamu, tapi kamu masi tetap memberi aku semangat selama ini. Aku seperti ini juga karena kamu. My 2nd Soulmate “Iwie”, Odie always Love You Bro. Hope our friendship till the end of the world.
13. Buat Dika. Dikaaaaaaaaaaaaaaaa.....Thankz buerat yach. Kalo ga ada kamu, mungkin ujian kemaren aku bisa dibantai abizzz....Pokoknya thankz banget.....
14. www.Sealindo.com, wkwkwkwkwk.....Love Seal, Love GM Romeo and GM Juliet..
15. Lik Cipuk, Mbah Harto Jogja, and Keluarga Suroto terima kasih udah memberikan aku tempat “perindungan” heheheeee.. Terima kasih sekali lagi.
16. Almamaterkoe.
17. Anak-anak 2F yang udah melegenda huahuahuahua.... Ninggar, Gundul, Item, Fera, Mbandung, Arin, keep in touch yach ☺

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Judul Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Abstraksi	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi

BAB I PENDAHULUAN

	Halaman
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah Penelitian	5

1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2. Motivasi	12
2.2.3. Lingkungan Kerja	27
2.2.4. Kinerja Karyawan	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	41
3.2 Variabel Penelitian	41
3.3 Definisi Oprasional Variabel	42
3.3.1. Motivasi	42
3.3.2. Lingkungan Kerja	42
3.3.3 Kinerja	43
3.4 Instrumen Penelitian	44
3.4.1.1. Uji Validitas	44
3.4.1.2. Uji Reliabilitas	48

3.5 Metode Pengumpulan Data	50
3.5.1 Metode Dokumentasi	50
3.5.2. Metode Riset Lapangan	50
3.6 Populasi dan Sampel	51
3.7 Tehnik Analisis	52

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kualitatif	56
4.1.1. Wawancara	56
4.1.2. Analisis Karakteristik Responden	57
4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden	57
4.1.2.2. Pendidikan Terakhir Responden	58
4.1.3. Analisis Variabel	59
4.1.3.1. Analisis Variabel X_1 (Motivasi)	59
4.1.3.2. Analisis Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	63
4.1.3.3. Analisis Variabel Y (Kinerja Karyawan)	65
4.1.4. Uji Regresi Linear Berganda	67
4.1.5. Uji F Tabel	69
4.1.6 Uji t Tabel	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 74

5.2 Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

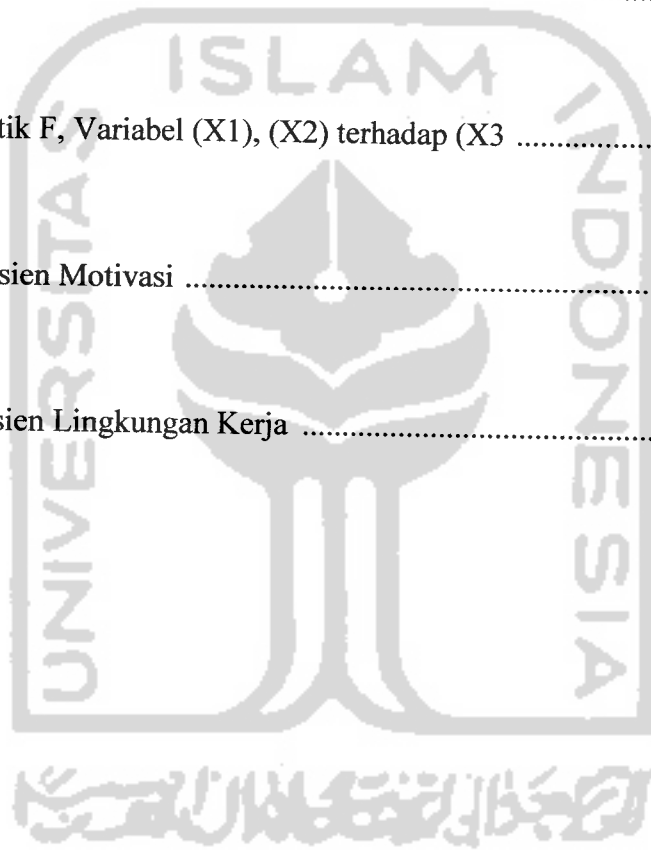
3.1. Tabel Validitas Motivasi (X1)	45
3.2. Tabel Validitas Lingkungan Kerja (X2)	45
3.3. Tabel Validitas Kinerja Karyawan	46
3.4. Tabel Reliabilitas	48
3.5. Tabel Gambaran Jumlah Responden	51
4.1. Tabel Jenis Kelamin Responden	57
4.2. Tabel Pendidikan Terakhir Responden	58
4.3. Nilai Interval	60
4.4. Kategori Butir-butir Pernyataan Variabel Motivasi	60
4.5. Kategori Butir-butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	63

4.6. Kategori Butir-butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	65
4.7. Tabel Regresi Linier Berganda	68



DAFTAR GAMBAR

2.1. Teori X dan Y Wilismore	19
2.2. Kerangka Pikir Penelitian	39
4.1. Uji Statistik F, Variabel (X1), (X2) terhadap (X3)	62
4.2. Uji Koefisien Motivasi	63
4.3. Uji Koefisien Lingkungan Kerja	63



ABSTRAKSI

Dalam penelitian ini perilaku yang bermotivasi menjadi penekanan yang terutama dan dikaitkan dengan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Seorang pekerja atau karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena mengharapkan *reward* atau imbalan. *Reward* disini tidak hanya berupa uang atau gaji namun dapat dimaksudkan pula sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja di dalam perusahaan. Erat kaitannya dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan tempat dimana manusia terbentuk dengan berbagai karakteristik dan secara langsung dapat berpengaruh terhadap pembentukan kualitas. Kekuatan lingkungan besar pengaruhnya dalam pembentukan mentalitas.

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja ternyata memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara terpisah kedua variabel bebas dalam penelitian ini masing-masing memberikan pengaruhnya terhadap variabel dependennya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan akhir didirikan perusahaan adalah untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan aktivitas produksinya dengan mengelola faktor-faktor produksi yang tersedia pada perusahaan. Sebuah perusahaan dalam aktivitasnya menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal (kapital) dan teknologi. Dari sekian faktor-faktor produksi, sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting berhasil tidaknya suatu perusahaan karena pada hakekatnya suatu organisasi tidak akan berjalan apabila tidak ada yang mengelola.

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya serta kemampuannya menghadapi semua tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang setepat-tepatnya. Bila dikaitkan dengan sumber daya manusia maka sudah seharusnya tingkat pendidikan menjadi faktor yang ikut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, maka dimungkinkan tingkat intelegensi yang tinggi pula, sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang potensial sehingga dapat didayagunakan.

Melihat arti penting tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja karyawan yang tinggi dan juga penting bagi perusahaan untuk selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan motivasi seseorang ditentukan oleh motifnya, karena motif biasanya menjelaskan mengapa seseorang bekerja dalam organisasi. Adapun motif yang dimiliki seseorang bermacam-macam antara lain keinginan untuk maju, memperoleh penghargaan, memperoleh upah yang lebih tinggi dan memperoleh kondisi kerja yang menyenangkan sesuai dengan lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian ini perilaku yang bermotivasi menjadi penekanan yang terutama dan dikaitkan dengan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Seorang pekerja atau karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena mengharapkan *reward* atau imbalan. *Reward* disini tidak hanya berupa uang atau gaji namun dapat dimaksudkan pula sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja di dalam perusahaan. Erat kaitannya dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan tempat dimana manusia terbentuk dengan berbagai karakteristik dan secara langsung dapat berpengaruh terhadap pembentukan kualitas. Kekuatan lingkungan besar pengaruhnya dalam pembentukan mentalitas.

Hal yang paling berpengaruh untuk pembentukan mentalitas sumber daya manusia adalah proses yang ada dalam suatu komunitas karena proses itulah yang akan menimbulkan suatu etos kerja (semangat kerja). Sehingga dengan etos kerja itulah maka mentalitas manusia dan output yang dihasilkan bisa diidentifikasi.

Etos kerja dalam suatu masyarakat masing-masing berbeda sesuai dengan kondisi wilayah dan unsur kebudayaan yang ada, sehingga nantinya etos kerja itulah yang akan membangun mentalitas sumber daya manusia. Dalam lingkungan kerja yang kondusif seseorang tentu akan merasa betah, *enjoy* (menikmati) dan dapat bekerja dengan sepenuh hati, tanpa merasa ada tekanan. Namun sebaliknya bila situasi di dalam lingkungan kerja tidak nyaman, maka seorang karyawan akan cepat merasa jenuh, bosan, cepat puas, berada dalam tekanan dan sebagai efeknya adalah kinerjanya tidak lagi dapat dipertanggungjawabkan.

Pengaruh lingkungan kerja biasanya terasa pada kinerja seorang karyawan. Kinerja sendiri sering disebut *performance* (prestasi kerja). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rangsangan yang dapat mendorong karyawan berperilaku produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai akan mempengaruhi pekerjaan yang mana motivasi kerja akan menurun karena karyawan akan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan evaluasi kerja karyawan atau lebih dikenal dengan penilaian pegawai merupakan cara perusahaan untuk mengetahui kinerja pegawainya. Faktor motivasi yang diterapkan oleh perusahaan merupakan salah satu langkah dalam penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah prosedur apa saja

yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menurunkan kinerja atau terus mencapai kinerja yang optimal. Penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja. Dengan adanya evaluasi kinerja tersebut, maka terjadi manfaat dua arah yang akan dirasakan, baik yang berasal dari karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

PT. Dasaplast Nusantara pada tahun pertama hingga tahun kedua pada awalnya memiliki produktifitas yang sangat bagus. Semua target yang telah dicanangkan telah terpenuhi. Namun masuk pada tahun ketiga ada penurunan produktifitas dan kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Dalam rangka mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang harmonis juga terpeliharanya motivasi yang tinggi dari karyawan dalam menjalankan kewajiban karyawan. Dengan kondisi demikian maka produktivitas akan dapat ditingkatkan sehingga eksistensi perusahaan di masa yang akan datang semakin terjamin.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan judul yang ditulis mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara Jawa Tengah ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara Jawa Tengah ?

1.3. Batasan Masalah Penelitian

Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : lingkungan kerja, motivasi kerja, mutasi, promosi, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja. Untuk penelitian ini penulis membatasi pada lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Karena variabel yang lain dianggap tetap. Adapun variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi sebagai variabel bebas pertama (X_1)
2. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2)
3. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah.
- b. Untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah.

1.5. Manfaat Penelitian

Penulisan dan penelitian ini memberikan beberapa manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu yang selama ini diperoleh di bangku kuliah dengan masalah yang ada di perusahaan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan khususnya dalam mengevaluasi lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan sehingga dapat lebih menunjang efisiensi dan efektivitas kerja.

3. Bagi karyawan

Melalui penelitian ini diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat mendukung kemajuan bagi perusahaan.

4. Bagi serikat karyawan

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi serikat karyawan untuk lebih dapat memahami dan memperjuangkan nasib dan hak-hak karyawan dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang menaunginya.

5. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Pemerintah dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, seperti misalnya kebijakan yang dituangkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

6. Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran ataupun menjadi sumber informasi untuk melakukan penelitian lebih mendalam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.1. Tantri Utari (1997)

Dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Surakarta” menyatakan. Dari analisis regresi berganda di dapat persamaan $Y = 27,6510 + 0,4650 X_1 + 0,0756 X_2$ dari persamaan itu dapat dikatakan bahwa semua variabel motivasi kerja dan lingkungan organisasi punya pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja dan variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja. Kemudian dari hasil korelasi parsial antara sub-sub variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing sub variabel motivasi kerja punya pengaruh positif yaitu sebagai berikut sub variabel kebutuhan fisiologis dengan r sebesar 0,5921, sub variabel kebutuhan keamanan dengan r sebesar 0,2940, sub variabel kebutuhan sosial r sebesar 0,0845. Sedangkan dari hasil korelasi parsial antara sub-sub variabel lingkungan organisasi dengan prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing sub variabel lingkungan organisasi punya pengaruh positif kecuali pada sub variabel kondisi atau situasi kerja yang punya pengaruh positif dan dapat dilihat sebagai berikut : sub variabel kondisi kerja dengan r sebesar 0,1212, sub variabel arus komunikasi dengan r sebesar 0,3291, dan sub variabel kesejahteraan r sebesar 0,3765. Dan juga berdasar analisis korelasi parsial diketahui bahwa

masing-masing sub variabel motivasi kerja punya pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan sub variabel kebutuhan fisiologi merupakan indikator paling besar dengan r sebesar 0,5921, sub variabel lingkungan organisasi yang paling besar perannya dalam peningkatan prestasi kerja adalah sub variabel kesejahteraan pegawai r sebesar 0,3765.

Variabel bebas dan variabel terikat yang di ajukan penulis adalah sama adapun yang membedakannya adalah perusahaan yang diteliti yang artinya terdapat juga perbedaan pada kuesioner yang diajukan.

2.1.2. Yudi Suahya Ramadona (2004)

Penelitian lainnya tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung” . Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 10,488 + 0,329X_1 + 0,309X_2$, pada persamaan diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi berganda faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja bernilai positif ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini juga dibuktikan dengan uji F yang membuktikan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan perhitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 52,558 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,369, dengan taraf signifikansi sebesar 5%, hal ini diperkuat dengan pengujian secara individual (uji t) yang menunjukkan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan adalah positif, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung motivasi sebesar 5,76 dan t hitung lingkungan kerja sebesar 3,298 dimana nilai ini lebih besar daripada t tabel 2,056 dengan taraf signifikansi 5%.

Faktor motivasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi parsial (r^2) dari faktor motivasi sebesar 0,746 lebih besar dibandingkan dengan nilai faktor lingkungan kerja sebesar 0,543, hal ini juga diperkuat dengan nilai koefisien regresi yaitu : $Y = 10,488 + 0,329X_1 + 0,309X_2$. dapat dilihat bahwa nilai beda (koefisien regresi) dari X_1 sebesar 0,329 lebih besar dari X_2 yaitu sebesar 0,309 jadi faktor motivasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung.

Berdasarkan persamaan dari penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan diatas dengan yang akan dilakukan oleh penulis adalah variabel independen penelitiannya yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja meski demikian ada perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dari variabel dependennya, penulis membahas mengenai kinerja sedangkan penelitian terdahulu variabel dependennya adalah mengenai produktivitas kerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia timbul karena perusahaan dalam melakukan kegiatannya mengalami masalah-masalah yang dihadapi manajemen sumber daya manusia pada masa kini adalah lebih kompleks, karena manajemen

harus menghadapi kemajuan teknologi yang sangat cepat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan. Masalah ini disebut masalah dari luar perusahaan sedangkan masalah dari dalam perusahaan adalah semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan biaya-biaya personalia, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, dan penurunan produktivitas telah menempatkan praktek-praktek personalia ke puncak tangga perhatian manajemen (Handoko, 2001, hlm 4).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001, hlm 4). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang dikaji secara makro. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2007, hlm 10).

Dari definisi-definisi diatas meskipun mempunyai arti yang agak berbeda tetapi sebenarnya arti dan tujuan yang sama yaitu sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi serta kegiatan personalia untuk menjamin bahwa

mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Jelas sudah bahwa "benang merah" yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia (Siagian, 2003, hal. 40).

2.2.2. Motivasi

2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007, hal. 141). Motivasi juga dapat dimaksudkan sebagai suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu yang memulai sikap dan bentuk, arah, serta intensitasnya (Usmara, 2006, hal.14).

Motivasi yang paling efektif yang dapat diberikan perusahaan atau organisasi kepada seseorang adalah motivasi yang memberikan sarana rasional

untuk mengurangi ketegangan yang baginya saat ini berat. Motivasi adalah dorongan Dimana dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan gerak jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad 2001, hal.45). Dari segi lain motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan pekatan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun ynag bersifat psikologis (Siagian, 2004, hal. 143). Vroom mengungkapkan bahwa motivasi adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi individu. Tindakan yang didorong oleh kekuatan paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dilakukan (Hasibuan, 2007, hal. 166).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semaiKn penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diiginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau berkerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2007, hal. 141).

2.2.2.2. Teori-teori Motivasi dan Perkembangannya

Dalam perkembangannya teori-teori motivasi diklasifikasikan menjadi tiga (Hasibuan, 2007, hal. 152) :

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi.
- b. Teori Motivasi Proses (*Proces Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi.
- c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada cara dimana perilaku dipelajari.

A. Content Theory

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan (*Content Theory*), diantaranya adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007, hal. 152-153):

1. Frederik W. Taylor dengan Teori Motivasi Klasik
2. A.H. Maslow dengan Maslow's *Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)*
3. Douglas Mc. Gregor dengan teori X dan teori Y.
4. Mc. Clelland dengan Mc. Clelland's *Learned Needs Theory*.

1. Teori Motivasi Frederik W. Taylor

Konsep dari motivasi ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem

insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka (Hasibuan, 2007, hal. 153).

2. Teori Motivasi A.H. Maslow

Herarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima (Hasibuan, 2007, hal. 153). Kebutuhan manusia yang tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki yang dimaksud yakni (Hasibuan, 2007, hal. 154-156):

1) *Physiological Needs*

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) *Safety and Security Needs*

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diprhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisnya.

5) *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya.

3. Teori Kebutuhan Douglas Mc. Gregor

Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokrasi). Berikut adalah teori X dan teori Y Mc. Gregor (Hasibuan, 2007, hal. 160-161) :

1. Teori X

- Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
- Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

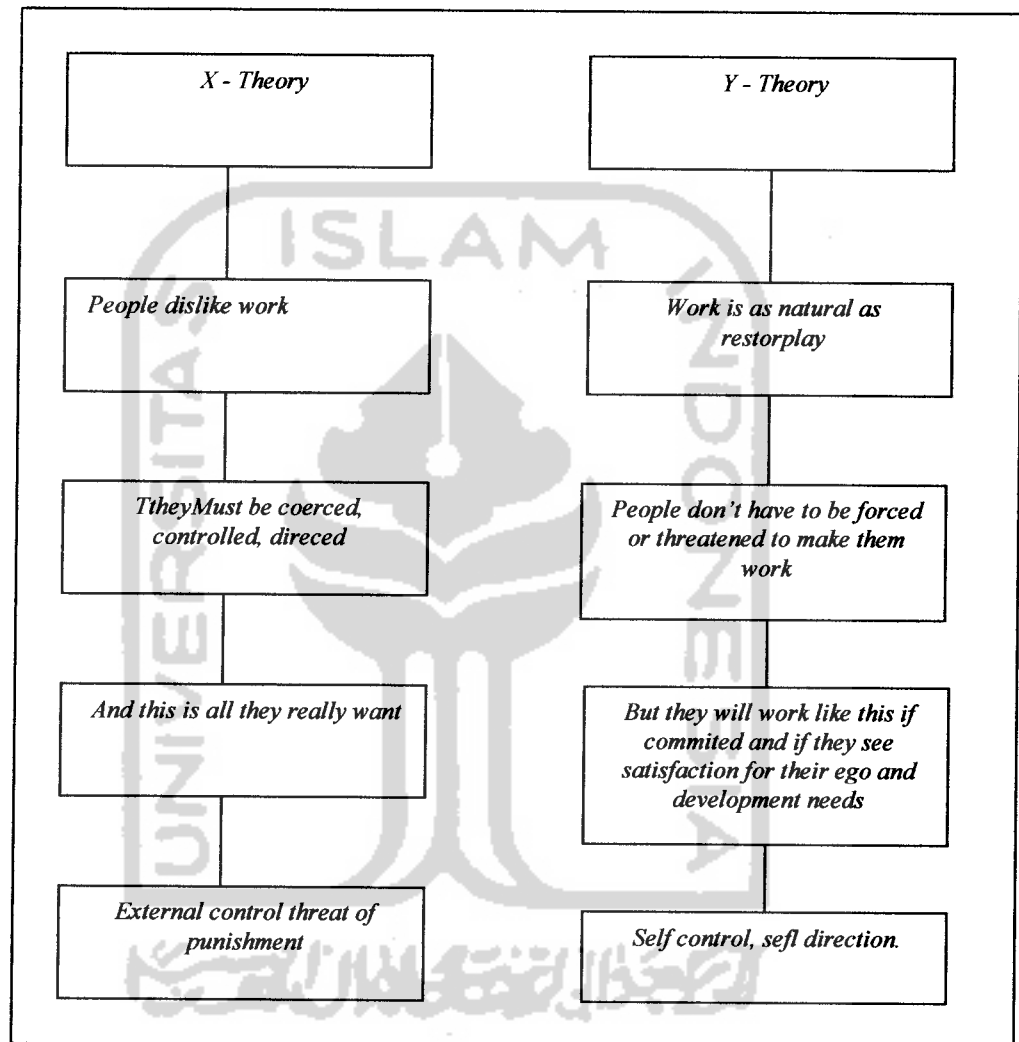
Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

2. Teori Y

- Rata-rata orang karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindarkan dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk meju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
- Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran . A.W.

Willismore menggambarkan teori X dan teori Y secara umum sebagai konsep dibawah ini.



Gambar 2.1 Bagan teori X dan Y menurut A.W. Willismore

4. Teori Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh (Hasibuan, 2007, hal. 162):

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya, dan
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Mc. Clelland membagi motivasi menjadi tiga bentuk motivasi yaitu (Hasibuan, 2007, hal. 162-163):

1. Kebutuhan akan prestasi (n Ach)

Kebutuhan akan prestasi (n Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

- 1) Kebutuhan akan afiliasi (n Af)

Kebutuhan akan Afiliasi (n Af) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, n Af ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dan lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan (n ow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. n Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa

dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

B. Proses Theory

Dalam teori ini sebagai pelopor adalah Victor Vroom. Vroom memberikan gagasannya dalam bentuk desain teori yang sering disebut teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu (Hasibuan, 2007, hal. 165-166):

1. Harapan (*Expectacy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas.

a. Nilai (*Value*)

Adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Sebagai contoh peluang untuk dipindahkan ke posisi dengan gaji yang lebih besar di tempat lain

mungkin mempunyai nilai yang tinggi bagi orang yang menghargai uang atau orang yang menikmati rangsangan dari lingkungan baru, tetapi mungkin mempunyai nilai rendah bagi orang yang mempunyai ikatan kuat dengan tetangga, kawan, atau kelompok kerja.

b. *Pertautan (Instrumentality)*

Adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar antara minus satu (-1) yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama dan positif satu (+1) yang menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua. Karena hal ini menggambarkan suatu gabungan atau asosiasi maka *instrumentality* dapat dipikirkan sebagai pertautan atau kolerasi.

C. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi

kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut:

- Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
- Pengukuhan positif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

2.2.2.3. Motivasi Eksternal dan Internal

Ketika makin banyak ilmuwan sosial yang memberikan perhatian pada pengembangan dan akumulasi teori motivasi, berbarengan dengan timbulnya "Gerakan Human Relation" yang kemudian diikuti oleh "Gerakan Keprilakuan", pentingnya penentuan tujuan secara spesifik oleh mereka yang melakukan kegiatan tertentu kurang mendapat perhatian. Artinya, tidak jarang orang berkata kepada orang lain: "Bekerjalah sebaik mungkin". Kalimat demikian rupanya dipandang memadahi sebagai penggerak faktor-faktor intrinsik dalam arti akan mendorong seseorang berbuat sebatas kemampuannya. Misalnya, orang tua yang berusaha mendorong anaknya untuk belajar keras pada umumnya berkata: "Belajarlah baik-baik dan berusaha sekuat tenaga". Jarang orang tua yang berkata: "Usahakan memperoleh nilai 75 atau lebih tinggi lagi". Yang pertama

bersifat umum, sedangkan yang kedua bersifat spesifik. Para manajer yang mau menggerakkan bawahannya pun pada umumnya cenderung hanya memberikan dorongan yang bersifat umum dengan mengatakan: "Kerjakanlah tugas Saudara dengan sebaik mungkin". Suatu pernyataan yang bersifat umum. Jika seorang manajer mengatakan kepada sekelompok bawahannya: "Saya akan gembira apabila masing-masing saudara dapat merakit 15 unit radio dalam seminggu", dorongan itu merupakan dorongan yang spesifik.

Dorongan spesifik itu dapat bersifat intrinsik, akan tetapi dapat pula bersifat ekstrinsik. Artinya, kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang semakin besar. Bahkan lebih jauh lagi, tujuan yang sukar dicapai apabila ditetapkan oleh yang bersangkutan sendiri atau ditentukan oleh organisasi tetapi diterima oleh pekerja sebagai tujuan yang pantas dan layak dicapai, akan mengakibatkan kinerja yang semakin tinggi.

Ditekankan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut. Ditekankan pula bahwa semakin besar partisipasi seseorang dalam menentukan tujuan itu, semakin besar pula motivasinya untuk meraih keberhasilan dan kinerja setinggi yang mungkin. Alasan-alasannya mudah dipahami, yaitu bahwa apabila seseorang terlibat langsung dalam memutuskan sesuatu dalam hal ini tujuan yang akan dicapai, ia akan merasa bahwa keputusan itu merupakan keputusannya sendiri dan tidak

sekedar pelaksana sesuatu keputusan yang ditentukan oleh orang lain (Sondang, 2004, hal. 173).

Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standart yang telah ditentukan. Penetapan standart itu dapat bersifat intrinsik, akan tetapi dapat pula bersifat ekstrinsik. Artinya, seseorang dapat menentukan bagi dirinya sendiri karya yang ingin dicapainya (motivasi intrinsik) sedangkan motivasi ekstrinsik yakni motivasi yang ditetapkan oleh organisasi (Sondang, 2004, hal. 168). Motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Motivasi ini akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah (Sondang, 2003, hal. 294):

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
2. Harga diri,
3. Harapan pribadi,
4. Kebutuhan,
5. Keinginan,
6. Kepuasan kerja,
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain (Sondang, 2003, hal. 294):

1. Jenis dan sifat pekerjaan,
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,

3. Organisasi tempat kerja,
4. Situasi lingkungan pada umumnya,
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.2.2.4. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007, hlm 146) :

1. Meningkatkan moral kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Supardi (1993), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan ada kesan betah kerja. Berdasarkan pendapat di atas dapat ditafsirkan bahwa lingkungan kerja meliputi :

1. Lokasi tempat bekerja
2. Kondisi pekarangan
3. Kondisi bangunan
4. Fasilitas kerja
5. Tata tertib karyawan
6. Kedisiplinan
7. Kekeluargaan

Strategi lokasi tempat bekerja cukup berpengaruh terhadap pekerja. Lokasi kerja yang mudah dijangkau oleh kendaraan umum, akan lebih memantau pekerja dari pada lokasi yang sulit dijangkau kendaraan umum. Lokasi yang dekat dengan tempat yang bising akan berbeda dengan tempat yang tenang.

Pengaturan pekarangan juga berpengaruh. Kebersihan, kerapian, keindahan dan kerindangan dapat membentuk karakter pegawai yang baik, seperti halnya pemerintah menciptakan slogan tentang kebersihan, keindahan, kerindangan.

Bangunan gedung yang kuat, penataan ventilasi yang tepat, lampu penerangan yang cukup, kondisi ruangan yang bersih dan rapi akan berpengaruh

yang positif pada karyawan. Sebaliknya gedung yang kurang terawat dan kondisi ruang rusak akan mengganggu kelancaran tugas.

Fasilitas kerja sangat diperlukan, agar pekerjaan dapat lancar dan tepat waktu. Makin lengkap fasilitas kerja yang disediakan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya dan juga akan memberikan kepuasan tersendiri.

Tata tertib yang telah diterapkan harus ditaati oleh semua karyawan, dan hendaknya ini merupakan suatu kebutuhan semua. Dengan tata tertib ini diharapkan semua dapat melaksanakan tugas masing-masing dengan baik, dan termotivasi lebih baik.

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan. Tanpa kedisiplinan yang tinggi, lainnya akan terganggu. Salah satu contoh ketidakhadiran salah seorang karyawan mengganggu kelancaran proses produksi perusahaan. Kekeluargaan yang baik, akan dapat membuat ketenangan dalam bekerja. Saling menghormati dan saling menghargai membuat lancarnya suatu tugas.

Secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari :

1. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan yang kurang pada tempatnya mengakibatkan berbagai macam kerugian dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila manajemen perusahaan memberikan pelayanan karyawan kurang dari

semestinya, menganggapnya karyawan adalah semata-mata faktor produksi, maka para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut akan kehilangan motivasi gairah kerja yang baik. Dengan demikian jelaslah bahwa manfaat pelayanan karyawan yang tepat ini bukan hanya dirasakan oleh yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan saja, melainkan justru manfaat akan lebih banyak dirasakan oleh perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas yang tinggi sehingga hasil dari pelayanan karyawan yang tepat akan dapat memberikan keuntungan yang cukup tinggi sebagai hasil dari pelayanan karyawan yang tepat akan dapat memberikan keuntungan yang cukup tinggi pula terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Adapun pelayanan karyawan terdiri dari :

a. Pelayanan makanan yang dapat dibagi menjadi :

- Cafeteria dalam perusahaan
- Toko makanan dalam perusahaan
- Kereta makan
- Mesin pelayanan otomatis

b. Pelayanan kesehatan

c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil (MCK)

2.2.3.1 Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut, tujuan untuk merencanakan kondisi kerja yaitu akan meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan cukup tinggi.

Kondisi kerja terdiri dari :

a. Penerangan

Penerangan sangat mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat dan tanpa menimbulkan kesalahan. Keuntungan yang diperoleh dengan adanya sistem penerangan yang baik adalah :

- Meningkatkan tingkat produksi
- Memperbaiki kualitas pekerjaan para karyawan
- Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- Meningkatkan gairah kerja para karyawan
- Mengurangi kerusakan barang dalam proses
- Menekan biaya dalam proses

Syarat-syarat penerangan yang baik :

- Terdapat sinar yang cukup pada ruang kerja dan yang tidak menyilaukan para karyawan dalam bekerja
- Terdapatnya distribusi cahaya yang merata

b. Suhu udara (ventilasi)

Maksud dan kegunaan dari ventilasi yaitu untuk memelihara temperatur yang diinginkan, kelembapan, sirkulasi dan kebersihan udara dalam ruangan agar memberikan atau menjamin kondisi yang sehat.

Sebenarnya tidak ada batas yang pasti mengenai ketentuan dari suhu ruangan yang nyaman untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Namun bila ruangan terlalu panas akan menimbulkan kesalahan dalam bekerja, demikian pula apabila ruangan terlalu dingin dapat mengakibatkan tidak tenang dan akan mengurangi perhatian pekerja.

c. Suara bising

Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman atau tidak terganggu pada suara yang ada disekitarnya. Suara yang terlalu gaduh atau bising akan mempunyai dampak negatif yaitu : menyulitkan dalam pemusatan pikiran dan konsentrasi kerja karyawan, mengganggu mental dan syaraf karyawan, mengurangi hasil kerja karyawan, membuat kesalahan lebih banyak dan meningkatkan kelelahan, untuk mengatasi hal itu perlu peredam suara pada ruangan yang kondisinya bising.

d. Penggunaan warna

Pewarnaan ruangan yang bersih dan cerah akan memberikaan suasana lingkungan kerja nyaman sehingga dapat membangkitkan gairah kerja karyawan.

e. Ruang gerak yang diperlukan (tata ruang)

Ruang gerak atau tata ruang lingkungan kerja adalah susunan perabot dan peralatan lainnya pada letak yang tepat serta

pengaturan lingkungan kerja yang menjamin kelancaran kerja manfaat dari tata ruang yang baik adalah : dapat mengurangi penghamburan tenaga dan waktu yang digunakan untuk bekerja, dapat menjamin kelancaran pekerjaan, dapat memungkinkan pemakaian tenaga sepenuhnya, berkesan rapi dan efisien.

f. Keamanan kerja

Keamanan didalam bekerja sangat diperlukan oleh karyawan demi kelancaran dalam bekerja.

2.2.3.2. Hubungan Karyawan

Para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan juga mengharapkan adanya penghargaan bagi mereka sebagai manusia. Jika kurang diperhatikan maka produktivitas kerja, kualitas kerja, maupun kuantitas kerja akan menurun, mereka bekerja asal-asalan atau asal menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kualitasnya.

Agar mendapat hasil yang optimal maka perlu memperhatikan hubungan karyawan sehingga keinginan para karyawan yaitu keinginan ekonomi, keinginan sosial, dan keinginan psikologis dapat dipenuhi.

Hubungan karyawan dapat digolongkan kepada lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja psikologis berkaitan dengan hubungan karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan atau pemimpin.

a). Hubungan karyawan dengan karyawan

Karyawan sebagai individu mempunyai tiga keinginan utama yaitu keinginan ekonomis, keinginan sosial dan keinginan psikologis. Demi tercapainya keinginan itu perlu bekerja sama dengan karyawan lain agar tercapai tujuan organisasi itu.

b). Hubungan karyawan dengan pemimpin

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengarahan karyawan sebagai kelompok antara lain :

- 1). Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan bekerja baik.
- 2). Informasi yang lancar diperlukan bagi karyawan, baik itu informasi tentang tugas yang harus dilaksanakan maupun hal-hal lain.

3). Hubungan kerja yang baik

Hubungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman dalam bekerja dan terhindar dari konflik antar karyawan.

4). Pengaturan kondisi kerja yang baik

Dengan pengaturan dan pemeliharaan kondisi kerja yang baik maka kepuasan kerja dapat dicapai.

5). Sistem pengupahan

Sistem pengupahan yang sesuai dengan kewajiban akan mendorong karyawan bekerja dengan baik.

Lingkungan Kerja menurut Richard M Steers timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dianggap mempengaruhi

perilaku kemudian dengan kata lain dapat dipandang sebagai kepribadian dari para anggotanya (Agus Ahyari, 1987).

Sehingga dari pengertian itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya (Agus Ahyari, 1987) :

- a). Bahwa lingkungan organisasi tertentu dapat dilihat dari karyawan misalnya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin mereka bila secara demokratis maka akan berpengaruh pula pada karyawan yaitu sikap yang demokratis.
- b). Lingkungan organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku karyawan.

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan organisasi diantaranya (Agus Ahyari, 1987) :

1) Kondisi atau suasana kerja

Kondisi atau suasana kerja perlu dirancang agar dapat terwujud kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerja :

- Suhu udara : karyawan akan merasa nyaman bila dia bekerja dalam keadaan yang sejuk dibandingkan dengan keadaan panas.
- Ruang gerak : karyawan akan merasa nyaman bekerja ditempat yang luas dari pada tempat yang sangat sempit.
- Keamanan : Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila dia merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Komunikasi

Komunikasi yang baik adalah jalinan pengertian antara pihak 1 dengan pihak lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan, bila perusahaan dapat melaksanakan komunikasi dengan baik, maka semua rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran dan sebagainya tidak hanya akan tinggal diatas kertas. Komunikasi yang baik adalah

- Komunikasi yang mudah dan dapat dimengerti
- Komunikasi harus lengkap sehingga tidak menimbulkan keraguan bagi penerima komunikasi
- Komunikasi harus tepat waktu dan tepat sasaran.
- Komunikasi pakai landasan saling percaya sehingga dapat dimengerti dan diindahkan oleh penerima komunikasi, dengan kata lain komunikator harus tahu latar belakang pendidikan, pengalaman, sifat dan sebagainya dari pihak yang diajak komunikasi.
- Komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi sehingga manajer harus mengetahui kondisi dan situasi yang tepat agar komunikasi yang disampaikan dapat mengenai sasaran.

3) Penghargaan

Penghargaan disini termasuk program kesejahteraan yang dapat digolongkan ke dalam :

- Tunjangan bayaran suplemen (bayaran selama tidak bekerja) yaitu asuransi ketunakaryaan, uang liburan dan hari libur, uang sakit, uang pesangon, dan tunjangan ketunakaryaan.
- Tunjangan asuransi, yaitu termasuk kompensasi karyawan yang bertujuan untuk menyediakan tunjangan penghasilan segera dan pengobatan pada korban kecelakaan kerja tanpa mempersoalkan siapa yang bersalah, asuransi perawatan dan sebagainya.
- Jaminan sosial menyediakan tiap jenis tunjangan yaitu tunjangan masa tua, ahli waris, tunjangan ketidakmampuan.
- Tunjangan pelayanan pegawai meliputi pelayanan pribadi yang diperlukan pegawai pada umumnya pada suatu saat tertentu, meliputi koperasi, penyuluhan, aktivitas sosial dan rekreasi.

2.2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja biasa disebut *performance* (prestasi kerja). Menurut Hani Handoko prestasi kerja adalah melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1995). Sedangkan menurut As'ad prestasi kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai individu-individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil yang telah disepakati individu ini merupakan salah satu wujud perilaku didalam organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatannya dalam situasi tertentu, sehingga prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan prestasi (As'ad, 1999).

Sedangkan evaluasi kerja karyawan atau lebih dikenal dengan penilaian pegawai merupakan cara perusahaan untuk mengetahui kinerja pegawainya. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan, 2007, hal. 87). Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja (Simamora, 1996).

Penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Penilaian pegawai dapat menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan bila pemimpin mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian saran-saran atau pendidikan bagi pegawai yang memerlukannya.

Dewasa ini tujuan diadakannya evaluasi kinerja tidak hanya terbatas pada penentuan struktur upah dan gaji saja. Penilaian ini mempunyai beberapa tujuan yaitu (Siagian, 1997) :

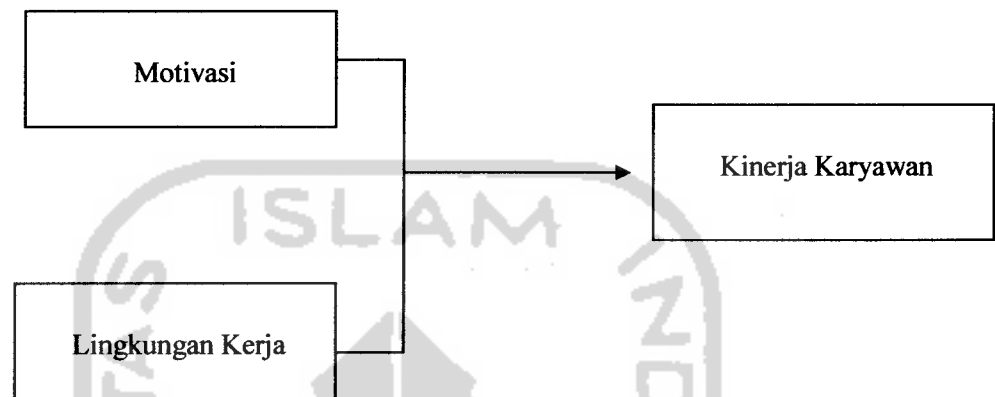
- 1). Untuk memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan “nilai” suatu pekerjaan.
- 2). Untuk memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam organisasi.
- 3). Untuk memperoleh data dalam penentuan struktur upah dan gaji yang sepadan dan berlaku secara umum.

- 4). Untuk memungkinkan manajemen mengukur dan mengawasi biaya yang dikeluarkan organisasi untuk membayar upah dan gaji secara lebih akurat.

Kenyataan dalam praktek diakui bahwa sulit untuk mengadakan evaluasi kinerja bagi karyawan, tetapi walaupun sulit dan tidak mudah untuk mengevaluasi secara objektif, para ahli sependapat bahwa evaluasi kinerja dalam setiap perusahaan adalah penting dan perlu.

Karena kesulitan dalam mengadakan evaluasi kinerja secara objektif, maka banyak perusahaan menggunakan evaluasi kinerja pegawai dengan kriteria senioritas. Senioritas disini tentu saja dihubungkan dengan masa kerja seseorang serta pengalaman yang dimiliki seseorang pegawai. Senioritas disamping digunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan-tindakan promosi atau pemindahan juga sering digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk memberikan prioritas kepada pegawai dan juga menetapkan kenaikan gaji secara berkala.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.2.

2.4. Formulasi Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pertanyaan (kesimpulan sementara) mengenai suatu populasi yang dapat diuji melalui penarikan suatu sampel. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

- a. Diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Diduga bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian diperlukan adanya metode untuk memperlancar jalannya pengumpulan data dan memberikan petunjuk tehnik penelitian yang dilakukan. Adapun metode penelitian ini adalah:

3.1. Lokasi Penelitian.

- a. Obyek penelitian adalah PT. Dasaplast Nusantara Jepara, Jawa Tengah dengan mendapatkan informasi dari narasumber yaitu pimpinan perusahaan.
- b. Subyek penelitian adalah karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara, Jawa Tengah. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah.

3.2. Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independennya, yaitu : Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen, yaitu : Kinerja Karyawan (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Motivasi

Variabel motivasi memiliki pengertian bahwa dorongan dalam diri seseorang dalam hal ini adalah karyawan di PT Dasaplast Nusantara yang dimanifestasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari di perusahaan tersebut. Motivasi tersebut diasumsikan sebagai dorongan internal yang ada pada pribadi para karyawan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Indikator pada penelitian ini, yaitu :

- Menentukan tujuan secara moderat
- Suka mengambil resiko yang menantang
- Mau bertanggungjawab sendiri mengenai hasil kerjanya
- Menjadi bersemangat sekali apabila unggul
- Selalu bertindak sebagai wirausaha
- Memilih tugas yang menantang
- Berperilaku yang lebih berinisiatif dari yang lain

3.3.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berarti lingkungan dimana seorang pekerja atau karyawan menunaikan kewajibannya sehari-hari yang dikaitkan dengan adanya peluang dan ancaman yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Identifikasi terhadap peluang dan ancaman dengan demikian menjadi proses penting. Indikator dari variabel ini adalah :

- Kemampuan bertahan menghadapi ancaman dari luar perusahaan
- Kemampuan menangkap peluang untuk dapat bekerja lebih baik
- Kemampuan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih layak
- Kemampuan menghadapi persaingan yang kompetitif
- Interaksi dengan rekan sekerja
- Rasa memiliki dalam bekerja
- Beban pekerjaan
- Kemampuan mengatasi masalah pribadi (egoisme)
- Kejenuhan menghadapi jenis pekerjaan yang sama

3.3.3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara merupakan bentuk riil dari perilaku karyawan dalam menunaikan kewajiban tugas yang dibebankan dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- Kemauan menjalankan perintah atasan
- Kemampuan menyelesaikan tugas yang diamanatkan
- Intensitas karyawan dalam bekerja
- Kesungguhan menghadapi tugas-tugas rutin yang dibebankan
- Kreativitas dan inovasi dalam bekerja

3.4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini dipakai bentuk kuesioner/angket sebagai alat pengumpul data. Dalam pelaksanaannya nanti kuesioner dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT Dasplast Nusantara dan mereka sendiri yang mengisinya namun dipandu oleh peneliti. Kuesioner disini berupa daftar pertanyaan dan dipakai dalam bentuk *interview guide*.

Dalam kuesioner nantinya, untuk setiap pernyataan akan diberi skor sesuai dengan nilai skala kategori jawaban yang diberikannya. Skor responden pada setiap pernyataan kemudian dijumlahkan sehingga merupakan skor responden pada skala sikap. Jadi skor responden pada setiap pernyataan merupakan rating. Karena rating ini dijumlahkan untuk semua pernyataan, maka metode ini dinamai metode rating yang dijumlahkan (*method of summated ratings*). Metode ini dikembangkan oleh Rensis Likert sehingga dikenal dengan nama metode pengembangan skala sikap model Likert (Azwar, 1998 : 154). Dalam kuesioner ini pemberian skor mengacu pada skala Likert, sehingga penilaian akan memberikan alternatif jawaban semacam ini : Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 5, 4, 3, 2, 1 untuk setiap pernyataan.

3.4.1. Uji Instrumen Penelitian

3.4.1.1. Uji Validitas

Tujuan pokok penyusunan instrumen penelitian yaitu kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey dan untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas (Singarimbun dan Effendi, 1995, hlm 122). Setelah menyusun instrumen penelitian, hal berikutnya yang perlu diperhatikan adalah validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas alat pengukur data dibedakan menjadi 6, yaitu : validitas konstruk (*construct validity*), validitas isi (*content validity*), validitas prediktif (*predictif validity*), validitas eksternal (*external validity*), validitas rupa (*face validity*) dan validitas budaya (*cultural validity*). (Singarimbun dan Effendi, 1995, hlm 124). Banyak faktor yang bisa menyebabkan validitas instrumen menjadi rendah. Faktor-faktor tersebut diantaranya kondisi responden pada saat mengisi instrumen dan factor pewawancara. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes dapat melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu alat pengukur semakin tepat pula pengukur itu mengenai sasarannya. Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus kolerasi *product moment* (Singarimbun, 2006, hal. 137):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = korelasi product moment
 x = skor total dari setiap item
 y = skor/nilai dari setiap item
 N = jumlah item

Validitas diukur dengan menggunakan korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan skor total. Apabila semua item pertanyaan berkorelasi positif dengan skor total dan korelasinya lebih besar dari nilai r tabel maka dapat dikatakan alat ukur tersebut adalah valid.

Mengukur korelasi dengan penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5 % dengan program SPSS 11.5. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut ini:

Tabel 3.1. Validitas Motivasi (X_1)

No	Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,5367	0.361	Valid
2	0,4086	0.361	Valid
3	0,6699	0.361	Valid
4	0,3863	0.361	Valid
5	0,6791	0.361	Valid
6	0,5548	0.361	Valid
7	0,3923	0.361	Valid

8	0,3701	0.361	Valid
9	0,3842	0.361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.1. diatas hasil uji validitas pertanyaan kuesioner Motivasi (X_1) menunjukkan hasil yang signifikan dan memiliki nilai korelasi yang positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai yang diperoleh lebih besar dari r tabel $\alpha = 5\%$ yaitu 0,361. Validitas terkecil adalah 0,3701 dan terbesar 0,6791.

Tabel 3.2. Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,6346	0.361	Valid
2	0,8370	0.361	Valid
3	0,8336	0.361	Valid
4	0,9211	0.361	Valid
5	0,8418	0.361	Valid
6	0,7893	0.361	Valid
7	0,7503	0.361	Valid
8	0,5608	0.361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.2. diatas hasil uji validitas pertanyaan kuesioner lingkungan kerja (X_2) menunjukkan hasil yang signifikan dan memiliki nilai korelasi yang positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai – nilai yang diperoleh lebih

besar dari r tabel $\alpha = 5\%$ yaitu 0,361. Validitas terkecil adalah 0,5608 dan terbesar adalah 0,9211.

Tabel 3.3. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,6421	0.361	Valid
2	0,6121	0.361	Valid
3	0,6998	0.361	Valid
4	0,7042	0.361	Valid
5	0,8073	0.361	Valid
6	0,7969	0.361	Valid
7	0,5924	0.361	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3.3 diatas hasil uji validitas pertanyaan kuesioner kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dan memiliki nilai korelasi yang positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai – nilai yang diperoleh lebih besar dari r tabel $\alpha = 5\%$ yaitu 0,361. Validitas terkecil adalah 0,5924 dan terbesar adalah 0,8073.

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun dan Effendi, 1995, hal. 140). Kuesioner yang telah dibuat perlu diuji reliabilitasnya agar dapat dipercaya dan

diandalkan. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (Arikunto, 1998, hal. 142). Untuk mencapai reliabilitas kuesioner maka perlu diadakan uji coba terlebih dahulu terhadap instrument penelitian yang disusun. Dalam penelitian ini uji instrument yang digunakan adalah dengan menggunakan fomula Alpha. Formula reliabilitas Alpha digunakan pada skala sikap yang dibelah menjadi dua atau tiga bagian. Dalam melakukan pembelahan ini sangat penting untuk menjadikan banyaknya item dalam setiap belahan sama sehingga diharapkan belahan-belahan itu seimbang. Bila formula Alpha dikenakan pada skala sikap yang dibelah tidak seimbang, maka koefisien yang diperoleh akan rendah dan merupakan underestimasi terhadap reliabilitas yang sebenarnya (Azwar, 1995, hal. 184). Adapun rumus Alpha adalah :

$$\alpha = \frac{k}{k} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right)$$

α = Koefisien reliabilitas Alpha

K = Banyaknya belahan

S^2_j = Varians skor belahan

S^2_x = Varians skor

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan keandalan suatu alat ukur. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,600$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut ini :

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,7988	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,9327	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,8938	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer

Pada tabel 3.4. terlihat bahwa α untuk Motivasi (X_1) adalah 0,7988, Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,9327 dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,8938.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Metode dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data yang menggunakan dokumen-dokumen atau catatan maupun laporan tertulis dari peristiwa yang telah lalu yang didapat perusahaan yang berkaitan dengan identitas objek penelitian maupun catatan prestasi kerja.

3.5.2. Metode Riset Lapangan

Suatu penelitian yang dilakukan dengan cara meninjau langsung perusahaan yang menjadi objek penelitian. Adapun cara-cara yang dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan mengenai masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana penulis memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang cirri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 2006, hal. 152)
- b. Sampel adalah sebagian dari populasi yang hendak diselidiki dan dapat (Singarimbun, 2006, hal.149).. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara Jateng. Metode pemilihan sampel dengan metode *Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan membagi-bagi lapisan-lapisan strata yang seragam, dan dari setiap lapisan dapat diambil secara acak. Dalam sample berlapis, peluang untuk terpilih antara satu strata dengan yang lain mungkin sama mungkin pula berbeda (Singarimbun, 2006, hal.162). Menurut Arikunto, pengambilan sample terhadap subyek penelitian yang kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan

penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 1998, hal. 107). Pada penelitian ini jumlah sampel 50 responden dari 150 populasi, dengan sebelumnya mengambil 30 orang untuk uji validitas pertanyaan. Gambaran jumlah responden dapat dilihat pada tabel 3.5. berikut:

Tabel 3.5. Gambaran Jumlah Responden

Strata	Populasi	Sampel
S1	8	3
D3	6	2
SMA	45	15
SMP	91	30
Jumlah	150	50

3.7. Metode Analisis Data

a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif ini digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang bersifat statistik.

b. Analisis Kuantitatif

Adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik.

Adapun analisis statistik yang digunakan adalah :

3.7.1. Analisis regresi linier berganda

Adalah yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi berganda

3.7.2. Uji t

Untuk menguji tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi linier berganda secara individu digunakan uji t, yaitu :

$$H_0 : b_i < 0$$

$$H_a : b_i > 0$$

$$\text{Rumus Uji t : } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Harga test yang dicari.

r = Koefisien korelasi variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

n = Jumlah sampel.

Kriteria keputusan :

- a. Apabila t hitung $\leq t$ tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga secara individual tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel X terhadap Y.
- b. Apabila t hitung $>$ tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara individual ada pengaruh berarti antara variabel X terhadap Y.

Dalam perhitungan ini penulis menggunakan rumus koefisien korelasi berganda, karena rumus tersebut digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel dengan variabel bebas. Rumus tersebut adalah (Sudjana, 1996 : 384)

$$R_{y,1,2} = \frac{\sqrt{r_{y,1}^2 + r_{y,2}^2 - 2r_{y,1}r_{y,2}r_{12}}}{1 - r_{12}^2}$$

Keterangan :

$R_{y,1,2}$ = Koefisien korelasi variabel motivasi, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

$r_{y,1}$ = Koefisien korelasi variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

$r_{y,2}$ = Koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Setelah R diketahui, kemudian dilakukan uji signifikan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

3.7.3. Uji f

Untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi secara serempak atau keseluruhan digunakan uji f, yaitu :

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

$$\text{Rumus uji f: } f = F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Jumlah kuadran regresif.

$(1 - R^2)$ = Jumlah kuadran residu.

n = Jumlah data / ukuran sampel.

Dengan k adalah banyaknya variabel bebas / variabel independen.

Kriteria keputusan :

- a. Apabila $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga secara bersama-sama seluruh variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Apabila $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara bersama-sama seluruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan hubungan antara faktor-faktor motivasi, faktor-faktor lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan beberapa data yang diperlukan untuk dianalisis. Data yang dibutuhkan tersebut diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada responden di perusahaan.

4.1. Analisis Kualitatif

4.1.1. Wawancara

Setelah melalui proses wawancara dan observasi terhadap karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara, diperoleh hasil antara motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pada umumnya, motivasi karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara cukup baik, artinya keinginan bekerja keras jika unggul, suka mengambil resiko yang menantang, bertanggung jawab atas pekerjaannya serta berinisiatif dalam bekerja mempunyai pengaruh baik dalam motivasi mereka. Hal ini didukung juga dengan hubungan antar karyawan dan pemimpin yang terjalin baik yang pada akhirnya membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hasil wawancara ini juga didukung juga dengan hasil observasi tentang lingkungan kerja PT. Dasaplast Nusantara Jepara. Dari hasil wawancara didapat hasil yang menunjukkan interaksi antar rekan sekerja, kemampuan mengatasi

ancaman dari luar perusahaan, beban pekerjaan, kemampuan mengatasi masalah pribadi dan kejenuhan pekerjaan terjaga baik dalam ruang lingkup lingkungan perusahaan. Dengan hasil wawancara antara motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan memberikan pengaruh signifikan dalam kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara yang terlihat dari kemauan karyawan dalam menjalankan perintah atasan, kemampuan dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara baik, intensitas karyawan dalam bekerja.

4.1.2. Analisis Karakteristik Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Pria	37	74%
Wanita	13	26%
Total	50	100%

Dari tabel 4.1. diatas dapat diketahui mayoritas jenis kelamin responden karyawan PT. Dasplast Nusantara berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan pada PT. Dasplast Nusantara banyak menekankan perekrutan tenaga kerja pria yang dikarenakan PT. Dasplast Nusantara merupakan perusahaan yang memproduksi karung plastik dalam jumlah besar. Ini ditujukan karena bagian-

bagian dalam produksi membutuhkan tenaga kerja pria. Adapun jumlah responden yang ada pada tabel 4.1. yang berjumlah 37 orang didapatkan dari penentuan secara acak pada populasi penelitian yang memang didominasi oleh karyawan pria. Sedangkan jumlah responden wanita yang berjumlah 13 orang yang didapat juga diambil secara acak dari populasi penelitian.

4.1.2.2. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden	Responden	Presentase
SMP dan sederajat	30	60%
SMA dan sederajat	15	30%
Perguruan Tinggi	5	10%
Total	50	100%

Dari tabel 4.2. diatas, diperoleh data pendidikan terakhir responden yang mayoritas didominasi tingkat pendidikan terakhir karyawan yakni 60% dari SMP dan sederajat. Sedangkan pada jenjang pendidikan SMA dan sederajat sebesar 30% dan 10% jenjang pendidikan Perguruan Tinggi. Jenjang pendidikan didominasi oleh jenjang pendidikan SMP dan sederajat 60% dan SMA dan sederajat 30% dikarenakan perusahaan ini memang bergerak dalam bidang

produksi yang membutuhkan pekerja kasar dalam produksi plastik karung pada PT. Dasplast Nusantara. Sedangkan pada jenjang pendidikan Perguruan Tinggi yang persentasenya paling kecil yakni 10% dikarenakan PT. Dasplast Nusantara hanya membutuhkan karyawan yang berjenjang pendidikan Perguruan Tinggi untuk bagian staf dan kantor.

4.1.3. Analisis Variabel

4.1.3.1. Analisis Variabel X_1 (Motivasi)

Dalam melakukan analisis terhadap variabel X dan variabel Y digunakan nilai interval. Untuk itu digunakan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001, hlm. 12):

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai interval (i)} &= \frac{\text{Jarak Pengukuran (R)}}{\text{Jumlah Interval}} \\
 &= \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Jumlah Interval}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas, disusun nilai interval sebagaimana terdapat pada tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3.

Nilai Interval

Nilai Interval	Kategori
1 – 1,8	Sangat Rendah
1,81 – 2,61	Rendah
2,62 – 3,42	Cukup
3,43 – 4,23	Tinggi
4,24 – 5,04	Sangat Tinggi

Selanjutnya berdasarkan nilai interval diatas ditentukan kategori dari masing-masing butir pernyataan pada variabel X_1 (Motivasi) dan dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4.

Kategori Butir-butir Pernyataan Pada Variabel X_1 (Motivasi)

Butir	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
P1	Saya lebih tertantang untuk bekerja lebih meski tidak mendapatkan bonus	3,7	Tinggi
P2	Pengalaman kerja menjadi penting bagi saya untuk berbuat lebih baik	3,86	Tinggi
P3	Seberat apapun jenis pekerjaannya akan saya kerjakan	3,88	Tinggi

P4	Saya bekerja untuk menghidupi keluarga	3,84	Tinggi
P5	Iklm kerja yang kompetitif akan saya jadikan sebagai sebuah motivasi	3,78	Tinggi
P6	Pekerjaan ringan akan lebih saya dahulukan	3,76	Tinggi
P7	Baik atau buruk hasil kerja diperusahaan akan saya pertanggungjawabkan	3,68	Tinggi
P8	Bekerja keras sekarang adalah untuk bekal dimasa depan	3,74	Tinggi
P9	Kerja diperusahaan ini membuat pengalaman saya bertambah	3,64	Tinggi
Rata-rata		3,76	Tinggi

Dari tabel 4.4. diatas dapat diketahui bahwa variabel X_1 (Motivasi) memiliki rata-rata nilai interval yang tinggi. Ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang berada di antara interval (3,43 – 4,23), dimana kategori tersebut merupakan kategori tinggi. Butir pernyataan satu menyatakan bahwa karyawan merasa lebih tertantang untuk bekerja lebih baik meskipun tidak mendapatkan bonus. Skor rata-rata yang masuk kategori tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja lebih baik sehingga mampu mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pada butir pernyataan dua dikatakan bahwa pengalaman kerja telah membuat seorang karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dan mampu menjadikan kinerja menjadi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu menjadi motivasi bagi karyawan dalam menunjukkan kinerja yang baik. Butir pernyataan tiga mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik meskipun beban pekerjaan tergolong berat. Motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik meski pekerjaannya tergolong berat telah

membuat kinerja mereka menjadi tinggi. Butir pernyataan empat merupakan bentuk motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk menjadikan kinerja menjadi tinggi, yaitu tekad mereka bekerja adalah untuk menghidupi keluarga.

Sedangkan butir pernyataan lima menyatakan bila iklim kerja yang kompetitif sanggup menjadikan seorang karyawan menjadi tinggi kinerjanya. Tentu saja persaingan kerja yang sehat menjadikan karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Butir enam merupakan bentuk motivasi dalam diri karyawan yang lebih menyukai untuk melakukan pekerjaan yang ringan terlebih dulu. Sebab dengan mendahulukan pekerjaan yang lebih ringan ternyata karyawan menjadi lebih baik kinerjanya. Sementara itu pada butir pernyataan tujuh, dinyatakan bahwa baik atau buruk hasil kerja di perusahaan akan dipertanggungjawabkan oleh karyawan. Dapat diartikan bahwa bentuk pertanggungjawaban karyawan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan merupakan sumbangan yang paling tinggi dalam mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Karyawan juga merasa yakin bila bekerja keras pada saat ini merupakan bekal berharga untuk masa depan mereka. Hal ini tersirat dalam butir pernyataan delapan. Dengan motivasi yang kuat semacam itu telah mampu membuat karyawan menghasilkan kinerja yang tinggi. Butir sembilan dalam variabel motivasi menyatakan bahwa dengan bekerja pada perusahaan yang sekarang ini dijalani, yaitu di PT Dasaplast Nusantara ternyata membuat pengalaman karyawan bertambah. Tambahan pengalaman ini menjadikan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi.

4.1.3.2. Analisis Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Seperti yang tercantum pada analisis variabel X₁ (Motivasi) dalam melakukan analisis terhadap variabel X₂ (Lingkungan Kerja) juga digunakan nilai interval sebagaimana tercantum dalam tabel 4.3.

Berdasarkan nilai interval yang dimaksud, selanjutnya ditentukan kategori dari masing-masing butir pernyataan pada variabel X₂ (Lingkungan Kerja). Hasil dari analisis variabel X₂ (Lingkungan Kerja) dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut :

Tabel 4.5.

Kategori Butir-butir Pernyataan Pada Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Butir	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
P1	Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini	3,56	Kondusif
P2	Saya merasa cukup dengan penghasilan saya selama ini	3,52	Kondusif
P3	Persaingan di tempat kerja saya sikapi dengan biasa	3,7	Kondusif
P4	Masalah disiplin kerja dijunjung tinggi di perusahaan ini	3,56	Kondusif
P5	Setiap karyawan yang disiplin akan mendapatkan imbalan	3,7	Kondusif
P6	Saya bekerjasama dengan baik dalam perusahaan ini dengan rekan kerja	3,64	Kondusif
P7	Saya tidak menganggap kerja disini sebagai beban	3,6	Kondusif
P8	Apabila ada penyimpangan dalam kerja saya akan menegur meskipun itu atasan saya	3,62	Kondusif
Rata-rata		3,61	Kondusif

Dari tabel 4.5. diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 (Lingkungan Kerja) memiliki rata-rata nilai interval yang tinggi. Ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang berada di antara interval (3,43 – 4,23), dimana kategori tersebut merupakan kategori tinggi. Butir pernyataan satu menunjukkan bahwa karyawan merasa betah bekerja di PT Dasaplast Nusantara. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut cukup kondusif dan mendukung karyawan menjadi betah di dalamnya sehingga kinerja karyawan juga menjadi baik. Butir pernyataan dua menunjukkan bahwa penghasilan karyawan dari bekerja di perusahaan tersebut dinilai cukup sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Butir pernyataan tiga berkaitan dengan masalah sikap seorang karyawan tentang persaingan di tempat kerja yang dinilai biasa dan wajar. Dengan begitu maka sikap karyawan dalam bekerja dapat mendukung kinerja menjadi lebih baik.

Pada butir pernyataan empat terlihat bahwa masalah disiplin kerja dijunjung tinggi dalam perusahaan. Hal ini menjadikan kinerja karyawan menjadi meningkat, karena lingkungan kerja mereka yang menjunjung tinggi masalah kedisiplinan. Sejalan dengan butir keempat, pada butir pernyataan lima merupakan imbalan dari karyawan yang telah melaksanakan aktivitas kerja dengan disiplin. Lingkungan kerja yang membiasakan budaya disiplin dan memberikan *reward* atau imbalan atas kedisiplinan tersebut telah memacu kinerja karyawan menjadi lebih meningkat. Butir pernyataan enam membuktikan bahwa bekerjasama dengan baik dalam perusahaan ini dengan rekan kerja merupakan

hal positif dalam sebuah lingkungan kerja terutama dalam kontribusinya untuk meningkatkan kinerja. Pada butir pernyataan tujuh anggapan dari karyawan bahwa pekerjaan tidak dijadikan sebagai beban telah memberikan sumbangan yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan butir pernyataan delapan mengisyaratkan sebuah lingkungan kerja yang kondusif bila seorang karyawan berani menegur atasannya ketika ada penyimpangan dilakukan dalam kerja. Hal ini telah memberikan efek positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.3.3. Analisis Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Untuk melakukan analisis pada variabel Y (Kinerja Karyawan) juga digunakan nilai interval sebagaimana tercantum dalam tabel 4.3. Berdasarkan nilai interval tersebut, kemudian ditentukan kategori dari masing-masing butir pernyataan pada variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil dari analisis variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut

Tabel 4.6.

Kategori Butir-butir Pernyataan Pada Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Butir	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
P1	Meskipun jenuh saya akan hadapi setiap bentuk pekerjaan yang disuruh	3,6	Tinggi
P2	Bagi saya karyawan yang berprestasi layak diberi penghargaan	3,44	Tinggi

P3	Upah tambahan bagi saya cukup menarik untuk mengejar prestasi kerja	3,58	Tinggi
P4	Prestasi kerja karyawan sesungguhnya juga merupakan peningkatan produktivitas perusahaan	3,46	Tinggi
P5	Saya tidak akan membolos kerja	3,5	Tinggi
P6	Tugas-tugas rutin akan saya utamakan	3,48	Tinggi
P7	Saya harus sanggup menyelesaikan setiap bentuk kerja diperusahaan ini	3,56	Tinggi
Rata rata		3,52	Tinggi

Dari tabel 4.6. diatas dapat diketahui bahwa kinerja yang dimiliki oleh responden tergolong tinggi. Ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang berada di antara interval (3,43 – 4,23), dimana kategori tersebut merupakan kategori tinggi.

Pada butir pernyataan satu menyatakan meskipun terjadi rasa jenuh dalam bekerja namun tetap dihadapi setiap bentuk pekerjaan yang disuruh. Hal ini menunjukkan tingginya kinerja karyawan di PT Dasaplast Nusantara Jepara. Pada pernyataan dua yang menyatakan bahwa karyawan yang berprestasi layak diberi penghargaan juga termasuk dalam kategori tinggi. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik di perusahaan tersebut. Butir pernyataan tiga menyebutkan bahwa upah tambahan bagi karyawan cukup menarik untuk mengejar prestasi kerja. Bagi karyawan pada perusahaan tersebut upah tambahan menjadi bagian dalam peningkatan kinerja mereka. Pada butir pernyataan empat karyawan memiliki anggapan bahwa

sesungguhnya prestasi kerja mereka juga merupakan peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan juga meningkat.

Sedangkan pada butir pernyataan lima terungkap bahwa sebagian besar karyawan tidak suka membolos. Hal ini tentu saja berdampak baik bagi peningkatan kinerja mereka. Sementara itu butir pernyataan enam menunjukkan bahwa karyawan ternyata lebih banyak yang mengutamakan tugas-tugas rutin untuk dikerjakan. Artinya ketika sebuah pekerjaan sudah menjadi tugas keseharian maka akan diutamakan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Terakhir, pada butir pernyataan tujuh didapat kesimpulan bahwa karyawan mampu untuk menyelesaikan setiap bentuk kerja dalam perusahaan. Bila setiap bentuk pekerjaan mampu diselesaikan oleh karyawan maka sudah pasti terjadi peningkatan kinerja.

4.1.4. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda untuk Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) mempunyai formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (variabel tidak bebas)(skor)

a = Intersep

b_{1-2} = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel bebas yang didasarkan pada variabel tidak bebas

X_1 = Motivasi (Variabel Bebas) (skor)

X_2 = Lingkungan Kerja (variabel bebas) (skor)

e = Error

Pada penelitian ini dalam menganalisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 11.5.

Tabel 4.7. Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	Signifikan t	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,868	0,8466	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,299	0,2916	0,005	Signifikan
R square =	0,608			
F hitung =	36,377			

Pada tabel diatas didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

a) Koefisien Determinasi R Square

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 maka dapat diartikan bahwa 60,8 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Variabel lain yang dimaksud adalah variabel yang tidak masuk dalam penelitian penulis, bisa dimungkinkan kepemimpinan atasan, kompensasi atau yang lain.

4.1.5. Uji F

Berdasarkan tabel 4.7. dapat diketahui nilai F hitung sebesar 36,377 dengan hipotesis sebagai berikut :

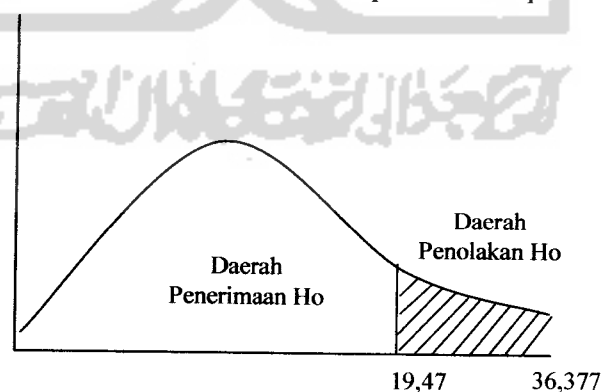
H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian :

- Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap variabel tidak bebasnya.
- Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya.

Pada tabel 4.7. diperoleh F_{hitung} 36,377 dan F_{tabel} 19,47. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,377 > 19,47$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara Jawa Tengah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1. berikut ini mengenai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.



Gambar. 4. 1 Daerah penolakan dan penerimaan uji f

4.1.6. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan hipotesis sebagai berikut :

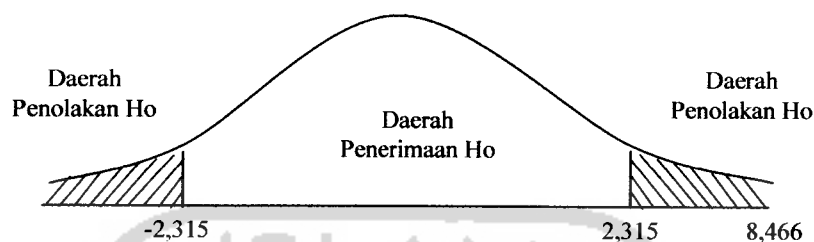
Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

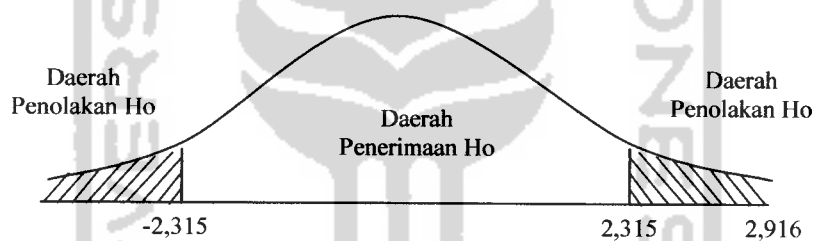
Kriteria Pengujian :

- Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel bebas yang bersangkutan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel tidak bebasnya.
- Ho diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti variabel bebas yang bersangkutan tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya.

Berdasarkan tabel 4.7. t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah 8,466 sedangkan t_{tabel} adalah 2,315, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel bebas yang bersangkutan (Motivasi) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2,916 sedangkan t_{tabel} adalah 2,315, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel bebas yang bersangkutan (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.2. dan 4.3. berikut ini mengenai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.



Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Motivasi



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Lingkungan Kerja

Setelah melalui penelitian di PT Dasaplast Nusantara Jepara, Jawa Tengah dan berdasarkan analisis data di atas maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) ternyata memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditandai dengan besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0,608. Koefisien determinan menunjukkan 0,608 atau 60,8 % variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun sisanya sebesar 39,1 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, di luar faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini.

Secara terpisah kedua variabel bebas dalam penelitian ini masing-masing juga memberikan pengaruhnya terhadap variabel dependennya, dalam hal ini Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung untuk variabel Motivasi adalah 8,466 sedangkan variabel Lingkungan Kerja dengan t hitung sebesar 2,916. Dengan tingkat signifikansi 5% maka variabel Motivasi (X1) ternyata lebih berpengaruh atau dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan bila dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja (X2). Kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara positif terhadap variabel dependennya.

F hitung adalah 36,377 sedangkan F tabel 19,47. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel. Karena F hitung $>$ F tabel ($36,377 > 19,47$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Dasaplast Nusantara Jepara Jawa Tengah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) ternyata memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinan menunjukkan 0,608 atau 60,8 % variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun sisanya sebesar 39,1 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, di luar faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja yang menjadi variabel independen dalam penelitian
2. Secara terpisah kedua variabel bebas dalam penelitian ini masing-masing memberikan pengaruhnya terhadap variabel dependennya. Berdasarkan t hitung untuk variabel Motivasi adalah 8,466 sedangkan variabel Lingkungan Kerja dengan t hitung sebesar 2,916. Dengan tingkat signifikansi 5% maka variabel Motivasi (X1) ternyata lebih berpengaruh atau dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan bila dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja (X2).
3. F hitung adalah 36,377 sedangkan F tabel 19,47. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,377 > 19,47$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel motivasi (X_1

) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara, Jawa Tengah.

5.2. Saran

Mencermati hasil penelitian dan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Cukup signifikannya motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan maka kiranya perusahaan, dalam hal ini PT Dasaplast Nusantara perlu meningkatkan lagi motivasi dari karyawannya serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat digali lebih jauh mengenai faktor-faktor yang belum terungkap dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan, di luar faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1987). *Lingkungan Kerja Dalam Perusahaan*, Lembaga Manajemen AMP YKPN, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. (1987). *Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifudin. (1995). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djarwanto P.S dan Subagyo, P. (1992). *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, Sutrisno. (2001). *Statistik*. Jilid 1. Yogyakarta : Andi.

Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman dan Husnan, S. (1993). *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.

Manulang, M. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.

_____ (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

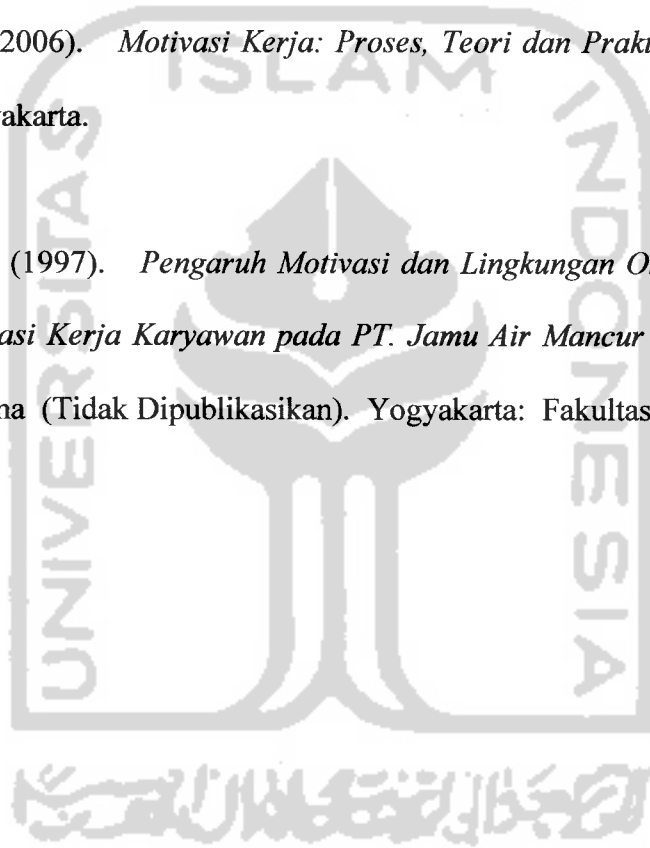
Singarimbun, M. dan Effendi, S. (editor). (2006). *Metode Penelitian Survey* LP3ES, Jakarta.

Supardi, (1993). *Manajemen Personalia*, BPFE UII, Yogyakarta.

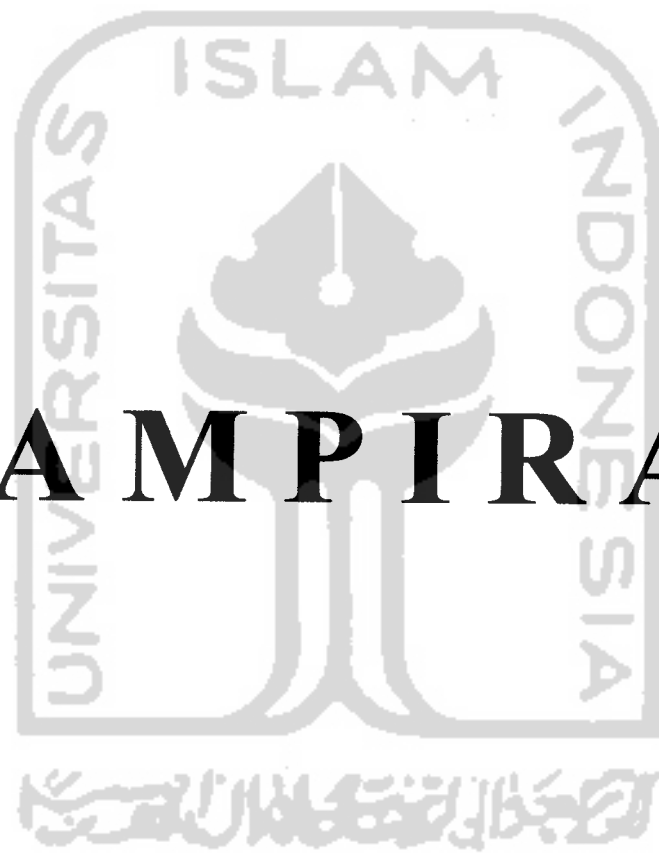
Ramadona, Yudi S. (2004). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, Amara Books, Yogyakarta.

Utari, Tantri. (1997). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Surakarta*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

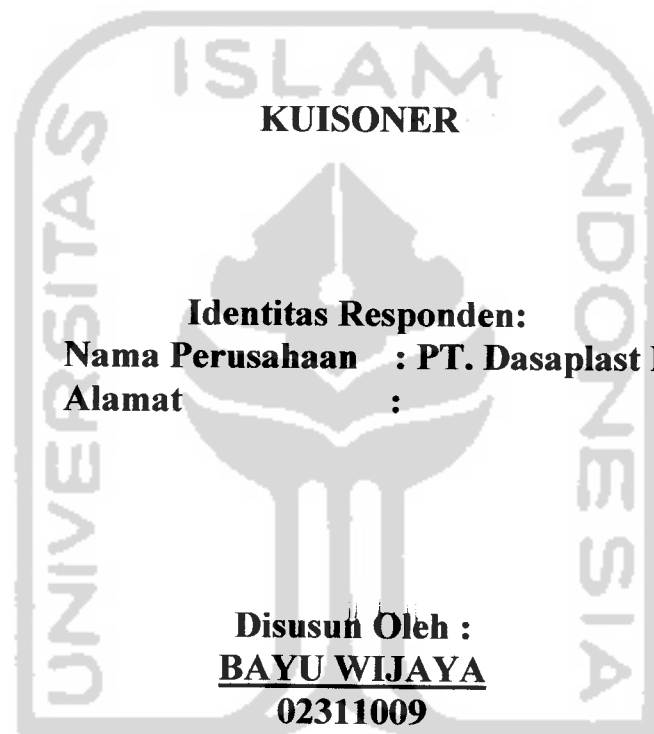


LAMPPIRAN



PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. DASAPLAST NUSANTARA JEPARA JAWA TENGAH**



Identitas Responden:

Nama Perusahaan : PT. Dasaplast Nusantara

Alamat :

**Disusun Oleh :
BAYU WIJAYA
02311009**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2008**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri :

Karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara

Dengan Hormat,

Dengan ini, perkenankanlah saya untuk memperkenalkan diri:

Nama : Bayu Wijaya

NIM : 02311009

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Memohon kepada Bapak / Ibu / Sdr/ Sdri untuk meluangkan waktunya untuk mengisi lembar pertanyaan yang sudah saya buat, dengan menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya. Adapun hal ini dilakukan untuk keperluan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. ERA JAYA BAN PEKANBARU RIAU"

Atas kesediaan Bapak / Ibu / Sdr / Sdri saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Hormat Saya,

Bayu Wijaya

Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan identitas responden no 1 – 5 mohon diisi alamat, umur, jenis kelamin, jabatan dan masa kerja

Identitas Responden

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Nama	
2.	Alamat	
3.	Umur	
4.	Jenis Kelamin	
5.	Jenjang Pendidikan Terakhir	

Untuk pertanyaan no 1 – 24 mohon dijawab pertanyaan- pertanyaan (item) berikut sesuai dengan pendapat atau kenyataan yang Bapak / Ibu / Sdr / Sdri alami dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang sesuai

- Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor : 5
- Jawaban setuju (S) diberi skor : 4
- Jawaban ragu - ragu (R) diberi skor : 3
- Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor : 2
- Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor : 1

DAFTAR PERTANYAAN

MOTIVASI

1.	Saya merasa tertantang untuk bekerja lebih baik meski tidak mendapatkan bonus	SS	S	N	TS	STS
2.	Pengalaman kerja menjadi penting bagi saya untuk berbuat lebih baik	SS	S	N	TS	STS
3.	Seberat apapun jenis pekerjaannya akan saya kerjakan	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya bekerja untuk menghidupi keluarga	SS	S	N	TS	STS
5.	Iklm kerja yang kompetitif saya jadikan sebagai sebuah motivasi	SS	S	N	TS	STS
6.	Pekerjaan ringan akan lebih saya dahulukan	SS	S	N	TS	STS
7.	Baik atau buruk hasil kerja di perusahaan akan saya pertanggungjawabkan	SS	S	N	TS	STS
8.	Bekerja keras sekarang adalah untuk bekal di masa depan	SS	S	N	TS	STS
9.	Kerja di perusahaan ini membuat pengalaman saya bertambah	SS	S	N	TS	STS

LINGKUNGAN KERJA

1.	Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya merasa cukup dengan penghasilan saya selama ini	SS	S	N	TS	STS
3.	Persaingan di tempat kerja saya sikapi dengan biasa saja	SS	S	N	TS	STS
4.	Masalah disiplin kerja dijunjung tinggi di perusahaan ini	SS	S	N	TS	STS
5.	Setiap karyawan yang disiplin akan mendapatkan imbalan	SS	S	N	TS	STS
6.	Saya bekerjasama dengan baik dalam perusahaan ini dengan rekan kerja	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya tidak menganggap kerja di sini sebagai beban	SS	S	N	TS	STS
8.	Apabila ada penyimpangan dalam kerja saya akan menegur meskipun itu atasan saya	SS	S	N	TS	STS

KINERJA KARYAWAN

1.	Meskipun jenuh saya akan hadapi setiap bentuk pekerjaan yang disuruh	SS	S	N	N	STS
2.	Bagi saya karyawan yang berprestasi layak diberi penghargaan	SS	S	N	TS	STS
3.	Upah tambahan bagi saya cukup menarik untuk mengejar prestasi kerja	SS	S	N	TS	STS
4.	Prestasi kerja karyawan sesungguhnya juga merupakan peningkatan produktivitas perusahaan	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya tidak akan membolos kerja	SS	S	N	TS	STS
6.	Tugas-tugas rutin akan saya utamakan	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya harus sanggup menyelesaikan setiap bentuk kerja di perusahaan ini	SS	S	N	TS	STS

VARIABEL X1 (MOTIVASI)

Frequencies

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	14	28.0	28.0	36.0
	4	25	50.0	50.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	10	20.0	20.0	28.0
	4	25	50.0	50.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	12	24.0	24.0	28.0
	4	26	52.0	52.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	14	28.0	28.0	30.0
	4	27	54.0	54.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	11	22.0	22.0	28.0
	4	30	60.0	60.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	15	30.0	30.0	32.0
	4	29	58.0	58.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	15	30.0	30.0	36.0
	4	27	54.0	54.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

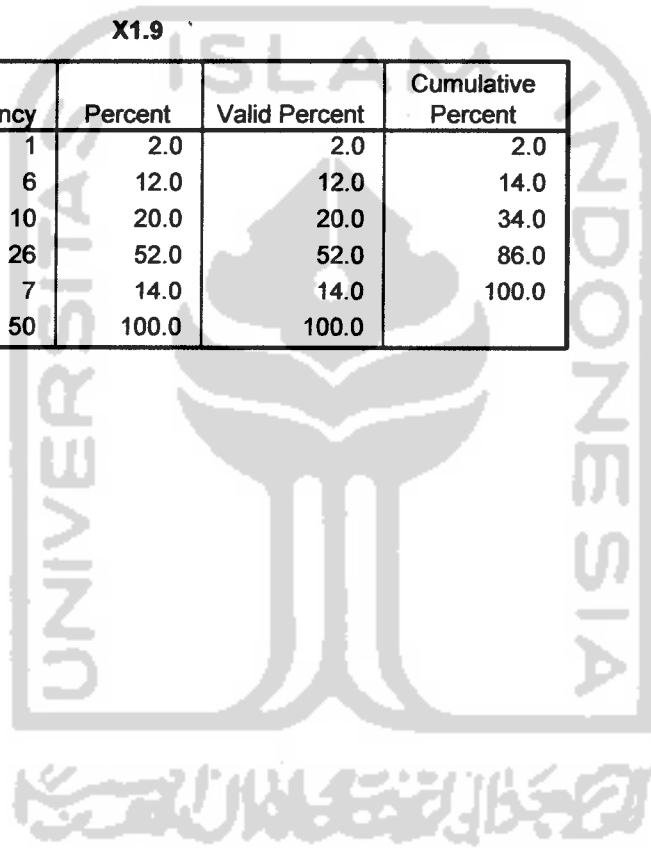
X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	11	22.0	22.0	30.0
	4	29	58.0	58.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	6	12.0	12.0	14.0
	3	10	20.0	20.0	34.0
	4	26	52.0	52.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



VARIABEL X2 (LINGKUNGAN KERJA)

Frequencies

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	17	34.0	34.0	42.0
	4	26	52.0	52.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	16	32.0	32.0	44.0
	4	24	48.0	48.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	14	28.0	28.0	36.0
	4	25	50.0	50.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	5	10.0	10.0	14.0
3	14	28.0	28.0	42.0
4	21	42.0	42.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	15	30.0	30.0	34.0
4	29	58.0	58.0	92.0
5	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.0	8.0	8.0
3	15	30.0	30.0	38.0
4	26	52.0	52.0	90.0
5	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	12.0	12.0	12.0
3	12	24.0	24.0	36.0
4	28	56.0	56.0	92.0
5	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	14	28.0	28.0	40.0
	4	23	46.0	46.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

Frequencies

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	4	8.0	8.0	10.0
3	15	30.0	30.0	40.0
4	24	48.0	48.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	14.0	14.0	14.0
3	18	36.0	36.0	50.0
4	21	42.0	42.0	92.0
5	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	12.0	12.0	12.0
3	17	34.0	34.0	46.0
4	19	38.0	38.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	5	10.0	10.0	12.0
	3	18	36.0	36.0	48.0
	4	22	44.0	44.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	6	12.0	12.0	14.0
	3	16	32.0	32.0	46.0
	4	21	42.0	42.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	6	12.0	12.0	14.0
	3	15	30.0	30.0	44.0
	4	24	48.0	48.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.0	14.0	14.0
	3	14	28.0	28.0	42.0
	4	23	46.0	46.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. NO_1	3.4667	1.0080	30
2. NO_2	3.4667	1.0417	30
3. NO_3	3.4667	.8996	30
4. NO_4	3.2667	1.0483	30
5. NO_5	3.4333	.8172	30
6. NO_6	3.6333	.7649	30
7. NO_7	3.7333	.7849	30
8. NO_8	3.8333	.6477	30
9. NO_9	3.7000	.8367	30

N of Cases = 30

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	32.0000	23.5862	4.8566	9

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.5556	3.2667	3.8333	.5667	1.1735	.0322

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NO_1	28.5333	17.9816	.5367	.6716	.7627
NO_2	28.5333	18.8092	.4086	.6979	.7836
NO_3	28.5333	17.7057	.6699	.6980	.7434
NO_4	28.7333	18.9609	.3863	.5274	.7873
NO_5	28.5667	18.1851	.6791	.7081	.7450
NO_6	28.3667	19.2747	.5548	.5616	.7626
NO_7	28.2667	20.2023	.3923	.6511	.7818
NO_8	28.1667	20.9713	.3701	.5056	.7844
NO_9	28.3000	20.0103	.3842	.4779	.7832

Reliability Coefficients 9 items

Alpha = .7912 Standardized item alpha = .7988

Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. NO_1	3.3667	.7649	30
2. NO_2	3.2000	.8469	30
3. NO_3	3.2333	.9353	30
4. NO_4	3.3333	1.0283	30
5. NO_5	3.1667	.8339	30
6. NO_6	3.4000	.6747	30
7. NO_7	3.5000	.7311	30
8. NO_8	3.4000	.6215	30

N of Cases = 30

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	26.6000	28.9379	5.3794	8

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.3250	3.1667	3.5000	.3333	1.1053	.0133

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NO_1	23.2333	23.6333	.6346	.5272	.9336
NO_2	23.4000	21.6276	.8370	.8039	.9191
NO_3	23.3667	20.9299	.8336	.7960	.9197
NO_4	23.2667	19.5126	.9211	.8742	.9127
NO_5	23.4333	21.7023	.8418	.7745	.9188
NO_6	23.2000	23.3379	.7893	.7015	.9242
NO_7	23.1000	23.1276	.7503	.6441	.9260
NO_8	23.2000	25.0621	.5608	.4394	.9377

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .9333 Standardized item alpha = .9327

Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. NO_1	3.7000	.7497	30
2. NO_2	3.3000	.7944	30
3. NO_3	3.2000	.7144	30
4. NO_4	3.1000	.8449	30
5. NO_5	2.5333	.8604	30
6. NO_6	2.7000	.8769	30
7. NO_7	2.8333	.9499	30

N of Cases = 30

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	21.3667	20.5161	4.5295	7

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.0524	2.5333	3.7000	1.1667	1.4605	.1577

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NO_1	17.6667	16.0920	.6421	.4670	.8818
NO_2	18.0667	15.9954	.6121	.4552	.8851
NO_3	18.1667	16.0057	.6998	.7136	.8762
NO_4	18.2667	15.1678	.7042	.7274	.8744
NO_5	18.8333	14.4885	.8073	.7285	.8614
NO_6	18.6667	14.4368	.7969	.7213	.8625
NO_7	18.5333	15.2230	.5924	.4585	.8905

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = .8921 Standardized item alpha = .8938

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	23.24	3.684	50
MOTIVASI	31.94	4.414	50
LINGKUNGAN KERJA	27.50	3.610	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 ^a	.608	.591	2.357	.608	36.377	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.078	2	202.039	36.377	.000 ^a
	Residual	261.042	47	5.554		
	Total	665.120	49			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.488	2.954		2.873	.006
	MOTIVASI	.725	.086	.868	8.466	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.305	.105	.299	2.916	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN