

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARYAWAN
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INTERNATIONAL CARGO SURVEYOR MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**HANNY CHAIRINISA
NIM : 10 832 0078**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor Medan

Nama Mahasiswa : HANNY CHAIRINISA

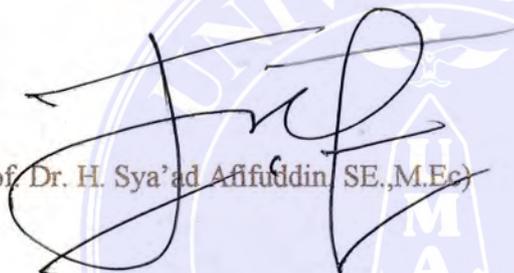
No. Stambuk : 10 832 0078

Jurusan : Manajemen

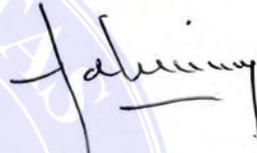
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec)

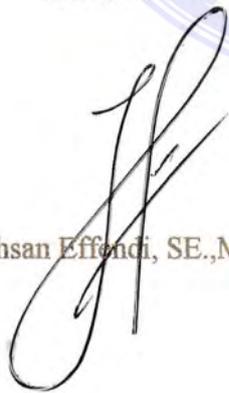


(H. Syahriandy, SE., M.Si)

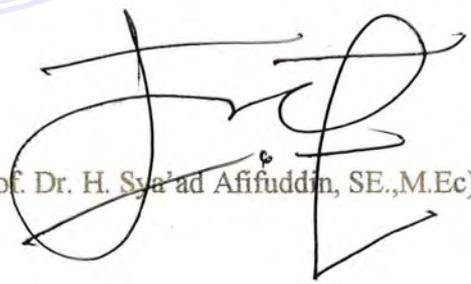
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE., M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

ABSTRAK

Hanny Chairinisa. NPM. 108320078. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor Medan". Skripsi 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. International Cargo Surveyor Medan yang berjumlah 89 orang. semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan PT. International Cargo Surveyor Medan yang berjumlah 89 orang dijadikan responden penelitian, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji statistic dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan, pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh saran bahwa manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memperbaiki indikator yang memiliki nilai rendah tersebut sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal

Kata Kunci : Lingkungan, Pengembangan, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonom Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, untuk mengkoreksi, mengarahkan, membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Pimpinan PT. International Cargo Surveyor Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua saya almarhum papa “Iwan Syahri Siregar, SH yang selalu jadi inspirasi saya dan mama “Hj. Ida Heryantie Pohan yang tidak lelah memberikan motivasi kepada saya.
9. Terima kasih juga kepada “Muhammad Rochli Hanafi” yang selalu memberi semangat kepada saya serta teman-teman yang setia menemani saya “Syifa, Dwi, Haflizie, Ade, Indriani”..
10. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2014
Penulis

(Hanny Chairinisa)

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---------------------|-----|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 4 |

BAB II : LANDASAN TEORITIS

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| A. Uraian Teoritis..... | 5 |
| 1. Pengertian dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 5 |
| 2. Indikator Pengukuran Kinerja | 6 |
| 3. Pengertian dan Jenis-jenis Lingkungan Kerja..... | 7 |
| 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 9 |
| 5. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Karyawan..... | 10 |
| 6. Manfaat Pengembangan Karyawan..... | 11 |
| 7. Pengertian, Teori dan Jenis-jenis Motivasi | 12 |
| 8. Indikator Pengukuran Motivasi | 21 |
| 9. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan | 22 |

| | |
|------------------------------------------------|----|
| B. Kerangka Konseptual | 24 |
| C. Hipotesis..... | 24 |
| BAB III: METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 25 |
| B. Populasi dan Sampel | 26 |
| C. Definisi Operasional..... | 26 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 28 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 29 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DANPEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 34 |
| B. Pembahasan | 50 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 61 |
| B. Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar II.1. Gambar Kebutuhan..... | 15 |
| Gambar II.2 Kerangka Konseptual | 24 |
| Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. International Cargo Surveyor Medan | 36 |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Histogram . | 58 |
| Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan <i>Probability Plot</i> | 58 |
| Gambar IV.4 Grafik <i>scatterplot</i> | 60 |



DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel III.1 | Rincian Waktu Penelitian | 25 |
| Tabel III.2 | Definisi Operasional Variabel | 27 |
| Tabel III.3 | Skala Pengukuran Likert's | 29 |
| Tabel III.4 | Instrumen Skala Likert | 34 |
| Tabel IV.1 | Jenis Kelamin Responden..... | 38 |
| Tabel IV.2 | Usia Responden | 39 |
| Tabel IV.3 | Pendidikan Responden | 39 |
| Tabel IV.4 | Perlengkapan kerja yang memadai dan lengkap dapat meningkatkan hasil kerja..... | 40 |
| Tabel IV.5 | Fasilitas Kerja Yang Bapak/Ibu terima menambah motivasi untuk lebih giat lagi | 41 |
| Tabel IV.6 | Suasana kerja yang nyaman dan baik sangat di dambakan setiap karawan..... | 41 |
| Tabel IV.7 | Keamanan dalam bekerja sangat diperlukan karyawan... | 42 |
| Tabel IV.8 | Karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri..... | 42 |
| Tabel IV.9 | Bapak/Ibu mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kinerja..... | 43 |
| Tabel IV.10 | Pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja Bapak/Ibu..... | 43 |
| Tabel IV.11 | Perusahaan memeberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi | 44 |
| Tabel IV.12 | Promosi yang diberikan perusahaan dapat berupa penghargaan, promosi jabatan dan peningkatan jenjang karir..... | 44 |
| Tabel IV.13 | Perusahaan sering melakukan demosi bagi para karyawannya..... | 45 |

| | | |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel IV.14 | Karyawan diberi rangsangan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya | 45 |
| Tabel IV.15 | Karyawan mendapatkan semangat kerja yang tinggi jika pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi..... | 46 |
| Tabel IV.16 | Saat bekerja karyawan mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik | 46 |
| Tabel IV.17 | Karyawan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi | 47 |
| Tabel IV.18 | Karyawan mengerjakan tugas dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan | 47 |
| Tabel IV.19 | Bapak/Ibu menunjukkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan..... | 48 |
| Tabel IV.20 | Bapak/Ibu mampu memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan | 48 |
| Tabel IV.21 | Bapak/Ibu menerapkan ketepatan waktu dalam bekerja untuk setiap tugas yang telah ditetapkan | 49 |
| Tabel IV.21 | Bapak/Ibu meningkatkan efektifitas kerja agar tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat tercapai | 49 |
| Tabel IV.23 | Bapak/Ibu menerapkan prinsip kemandirian dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja saya | 50 |
| Tabel IV.24 | Validitas Butir Pertanyaan..... | 51 |
| Tabel IV.25 | Realibilitas Kuesioner | 52 |
| Tabel IV.26 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 52 |
| Tabel IV.27 | Uji Signifikan Simultan (Uji F)..... | 54 |
| Tabel IV.28 | Uji Signifikan Parsial (Uji t)..... | 55 |
| Tabel IV.29 | Koefisien Determinasi (R^2) | 56 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Masalah kinerja sering terjadi diperusahaan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi yang diterapkan perusahaan belum optimal yang berdampak kesalah pahaman dalam pekerjaan dan kurangnya partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan-karyawannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Adanya kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut. Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat

karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008:69), mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi kerja. lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kinerja kerja akan menurun.

Pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karyawan diberikan kepada karyawan baru guna menjalankan tugas-tugas yang baru diembannya, sedangkan bagi karyawan lama, pengembangan bertujuan guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya

sekarang maupun masa yang akan datang. Pada dasarnya pengembangan karyawan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk menyusun program-program pengembangan yang continue.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting bagi seorang pimpinan dalam suatu perusahaan yang harus diberlakukan terhadap karyawannya. Karyawan umumnya mempunyai motivasi untuk mendapatkan suatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkan tersebut terpenuhi akan menimbulkan perasaan senang atau puas, dan sebaliknya apabila keinginannya tersebut tidak dapat terwujud maka akan menimbulkan kekecewaan. Bila mana keadaan seperti ini sampai terjadi akan membawa dampak negatif pada dirinya maupun pada perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil judul sebagai berikut : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. International Cargo Surveyor Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan ?

2. Apakah pengembangan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi.
 - b. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis
2. Manfaat praktis

Memberikan masukan kepada perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Pengertian dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Laurensius, (2006:16) menerangkan kinerja adalah "Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan".

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hariandja (2006:195) menjelaskan kinerja merupakan "hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi,

namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:68), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, pemimpin, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Sedangkan menurut Soeprihanto (2011:59), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b) Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi : a) Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, pemimpin dan, b) Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik, c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

2. Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Robbin (2006:39), indikator penilaian kinerja karyawan terdiri dari :

- a. Kuantitas
Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan
- b. Kualitas
Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
- c. Personality
Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.
- d. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

3. Pengertian dan Jenis-jenis Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:165), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat Bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan".

Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai "Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi

karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Hal tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saydam (2006:226) yang menpengertikan lingkungan kerja sebagai “Keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja (*lay out*)
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang telah dipaparkan di atas maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Lay out*
- b. Kondisi ruangan kerja
- c. Fasilitas dan alat bantu
- d. Keadaan Udara
- e. Ketenangan.

5. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Karyawan

a. Pengertian Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan merupakan salah satu tujuan dari organisasi agar dapat memperoleh tenaga yang terampil dan handal dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang bertujuan untuk memajukan karier pengetahuan dan kemampuan seseorang karyawan. Menurut Hasibuan (2008:69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerja karyawan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan sehingga dapat merubah perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan umum maupun kemampuannya.

b. Tujuan Pengembangan Karyawan

Tujuan pengembangan menurut Manulang (2008:14) tujuan pengembangan ialah untuk memperoleh tiga hal yaitu

- 1) Menambah Pengetahuan
- 2) Menambah ketrampilan
- 3) Merubah sikap

6. Manfaat Pengembangan Karyawan

Manfaat pengembangan karyawan dapat dilihat dari dua segi, dari segi karyawan dan dari segi perusahaan atau organisasi. Dari segi karyawan, pengembangan memberikan manfaat dan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
- b. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
- c. Merubah sikap.
- d. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat kerja.

Sedangkan dari segi organisasi, pengembangan karyawan dapat memberikan manfaat dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Menurunkan biaya
- c. Mengurangi turn over karyawan
- d. Memungkinkan untuk memperoleh untung yang lebih besar, karena direalisirnya ketiga manfaat tersebut lebih dahulu.
- e. Memperbaiki image kepada organisasi, suatu organisasi yang progresif, sehingga dapat menarik calon-calon yang terbaik untuk mengisi lowongan-lowongan dari organisasi (Manulang, 2008:15).

Kegiatan organisasi atau manajemen yang ditujukan untuk melaksanakan program pengembangan karyawan dapat melalui dua metode pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2008:77)

7. Pengertian, Teori dan Jenis-jenis Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:141) mengatakan “Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dijadikan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah motivasi atau motif antara lain “kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)”.

Hasibuan (2008:143) “Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pengertian di atas menyatakan bahwa dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau kerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Siagian (2008:187) mendefinisikan “Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecakapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Handoko (2009:147) juga memberikan definisi motivasi sebagai berikut: “Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang, untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

Martoyo (2008: 147) juga memberikan definisi “Motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan menumbuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai (kebutuhan).

b. Teori dan Jenis-jenis Motivasi

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Umar, Husien (2006:37) mengemukakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu :

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*).
- 2) Teori Proses (*Process Theory*).

Penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*).

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Teori ini mencoba memberi tahu tentang kebutuhan apa yang memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang, semakin standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Teori kepuasan ini dikenal antara lain:

- a) Teori Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, menurut teori ini kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti.



Gambar II.1 Gambar Kebutuhan
 Sumber : Umar Husien (2006:37)

- b) Teori Motivasi Klasik dari Taylor, menurut teori ini motivasi pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya untuk mempertahankan hidup.
- c) Teori dua faktor dari Frederich Herzberg, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor Motivasi

Faktor ini yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

2. Faktor Pemeliharaan

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan

berlangsung terus-menerus seperti lapar, kenyang, dan sebagainya. Dalam bekerja kebutuhan seperti gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik. Jadi faktor ini bukanlah sebagai motivasi tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2). Teori Proses (*Process Theory*).

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

Ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal yaitu :

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*), teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa seorang bekerja didasarkan kepada tiga komponen yaitu :

1. Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*value*) adalah nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Misalnya nilai positif pada peristiwa terpilihnya seorang karena memang ingin dipilih, nilai negatif bila seorang kecewa karena sebenarnya tidak ingin dipilih serta acuh tak acuh jika bernilai nol.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan.

b) Teori keadilan (Equity Theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta objektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat pekerja akan cenderung meningkat.

c) Teori pengukuran (Reinforcement Theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

Sebagai tambahan dari kedua kelompok teori tersebut masih ada satu teori lagi yang berhubungan dengan motivasi tersebut yaitu teori X dan teori Y dari Mc. Gregor.

a. Asumsi teori X:

- 1) Pekerja rata-rata malas.
- 2) Pekerja tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab.
- 3) Pekerja lebih suka di bombing, diperintah, dan diawasi.
- 4) Pekerja lebih mementingkan diri sendiri.

b. Asumsi teori Y:

- 1) Pekerja rata-rata rajin bekerja, tidak perlu diperintah dan dipaksakan bahkan bahkan banyak pekerja tidak betah bila tidak ada pekerjaan.
- 2) Dapat memikul tanggung jawab.
- 3) Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- 4) Pekerja berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Jenis-jenis motivasi yang diberikan merupakan daya penggerak yang menciptakan prestasi kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pekerja untuk bekerja. Oleh karena itu, pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan pengamatan tentang daya perangsang atau motivasi mana yang terbaik yang akan diterapkan, sehingga masing-masing pekerja memperoleh sesuatu sesuai dengan keinginannya.

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2008:166) motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Motivasi Positif.
- 2) Motivasi Negatif

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Motivasi Positif

Menurut Hasibuan (2008:204), adalah “Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.”

Menurut Hasibuan (2008:205) ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi positif untuk kemajuan seperti :

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b) Informasi.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d) Persaingan.
- e) Partisipasi.
- f) Kebanggaan.
- g) Uang.

Berikut ini penjelasannya:

a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Metode ini menyatakan bahwa kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Jadi pimpinan perlu memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

b) Informasi

Metode ini menyatakan bahwa kebanyakan manusia ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Untuk itu pimpinan perlu memberikan informasi yang jelas dengan tujuan untuk menghindari gossip, desas-desus, dan sebagainya.

c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Cara ini menyatakan bahwa pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan seseorang dengan cara "asal" saja. Sebab terdapat konsep "*individual differences*". Suatu perhatian yang diberikan, biasanya menimbulkan akibat yang berbeda terhadap orang yang berbeda.

d) Persaingan

Cara ini menyatakan bahwa pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bias dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persainganyang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

e) Partisipasi.

Dalam cara ini proses mempengaruhi dilakukan dengan mengadakan kerjasama atau mengajak serta bawahan dalam mengambil keputusan. Dengan dijalankannya partisipasi ini, bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan (*felling of importance*).

f) Kebanggaan.

Cara ini menyatakan bahwa penggunaan rasa kebanggaan sebagai alat motivasi atau “*overlap*” dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan “tantangan” yang wajar, keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut memberikan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Penyelesaian sesuai pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apalagi kalau pekerjaan tersebut memang sudah “disepakati bersama”.

g) Uang

Cara ini dilakukan dengan memberikan imbalan berupa uang kepada seseorang. Uang merupakan alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomis karyawan khususnya kebutuhan yang bersifat psikologis.

2) Motivasi Negatif

Menurut Hasibuan (2008:205) adalah “proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan”.

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, apabila tidak dilakukan, mungkin akan kehilangan sesuatu, seperti pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Penggunaan kedua motivasi diatas harus dilakukan oleh manajer. Namun yang menjadi permasalahan yaitu proporsi penggunaan kedua jenis motivasi tersebut terhadap karyawan dan juga kapan akan digunakan. Tetapi apabila pimpinan lebih mempercayai bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, maka motivasi negatiflah yang cenderung digunakan. Sedangkan penggunaan motivasi positif dilaksanakan apabila pimpinan berpendapat bahwa “kesenangan” akan mendorong karyawan dalam bekerja.

8. Indikator Pengukuran Motivasi

Pentingnya motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bag para karyawan dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu cara untuk mendorong para karyawan agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat material dan non material. Hasibuan (2008;161) mengatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dari sebuah perusahaan adalah ;

- a. Rangsangan, yaitu ; sesuatu yang dapat mempengaruhi atau membangkitkan motivasi kerja karyawan.
- b. Semangat kerja, yaitu kemauan untuk bekerja.

- c. Kegigihan, yaitu keteguhan pada pendirian dan pikiran.
- d. Kebutuhan kerja, yaitu kebutuhan atau keperluan untuk bekerja.

9. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

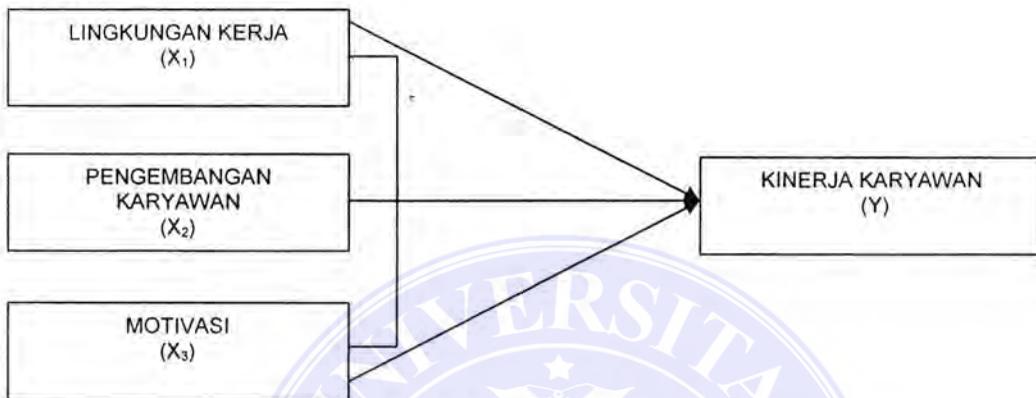
Tutik Indriati. (2005). *Pengaruh Lingkungan Kerja Pengembangan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobogan*. Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor Setda Kabupaten Grobogan dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor Setda Kabupaten Grobogan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Setda Kabupaten Grobogan yang berjumlah 229 orang dan sampel yang diambil sebesar 144 responden. Tehnik penarikan sampel yaitu random sampling. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah : lingkungan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah metode kuesioner dan metode dokumentasi. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan regresi linier berganda. Setelah dianalisa dan dilakukan pengujian hipotesis dengan SPSS 11.0, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 124,289 pada taraf signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 2,67 pada taraf signifikansi 0,05. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang

diberikan lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,727 atau 72,7% dan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dety Novita Sari. 2006. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Semarang Tahun 2005*. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk, mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko buku Gramedia Semarang dan 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko buku Gramedia Semarang. Sampel penelitian diambil berdasarkan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi sebanyak 45 karyawan dijadikan sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa motivasi kerja karyawan termasuk kategori tinggi (67,62%) dan kinerja karyawan juga termasuk kategori baik (71,91%). Hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 17,861 + 0,352X$. Uji keberartian persamaan regresi dengan uji diperoleh $F_{hitung} = 21,265$ dengan harga signifikansi sebesar 0,000. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, yang berarti ada motivasi kerja dengan kinerja karyawan di toko Buku Gramedia Semarang. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari harga koefisien determinasi atau R^2 yaitu 33,11 %. Dengan demikian selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain selain sebesar 64.0%.

B. Kerangka Konseptual

Dari hasil telaah pustaka di atas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2008:93). Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.
2. Pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di *PT. International Cargo Surveyor Medan* yang beralamat di Jalan Veteran No.B97 Helvetia - Medan 20124, Tlp. (061) 8459253. Fax (061) 8454843.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Januari 2014 – Maret 2014 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

| No | Uraian | Waktu Penelitian 2014 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|-----------------------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | Jan | | | | Peb | | | | Mar | | | | Apr | | | | Mei | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Seminar Proposal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyebaran Quisioner | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Analisis Data | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penulisan Skripsi | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 7 | Penyiapan Berkas | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 8 | Sidang (Meja Hijau) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2008:72) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. International Cargo Surveyor Medan yang berjumlah 89 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2005:73), “Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dari seluruh populasi tersebut. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan PT. International Cargo Surveyor Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan PT. International Cargo Surveyor Medan yang berjumlah 89 orang dijadikan responden penelitian, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus.

C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

- a. Variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.
- b. Variabel pengembangan karyawan (X_2) yaitu setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.
- c. Variabel motivasi (X_3) yaitu sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.
- d. Variabel kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Uraian | Indikator |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X_1) | Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri | 1. Perlengkapan kerja 2. Fasilitas kerja 3. Suasana kerja 4. Kemanan |
| Pengembangan Karyawan (X_2) | Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pengembangan | 1. Pendidikan dan latihan 2. Promosi 3. Mutasi. |
| Motivasi (X_3) | Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu | 1. Rangsangan 2. Semangat Kerja 3. Kegigihan 4. Kebutuhan Kerja |
| Kinerja Karyawan (Y) | Suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan | 1. Kuantitas Kerja Karyawan 2. Kualitas Kerja Karyawan 3. Personality 4. Ketepatan Waktu |

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2008:13) "data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka yang di skorkan. Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebar. Data tersebut berupa tanggapan karyawan PT. International Cargo Surveyor Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian.

2. Penelitian Kelapangan (*Flied Research*)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Untuk memperoleh

data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah:

- a. Pengamatan (*Observation*) yaitu peneliti secara langsung mendatangi daerah penelitian dan mengamati secara langsung PT. International Cargo Surveyor Medan tersebut.
- b. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan karyawan.
- c. Kuesioner (*Questioner*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (pelanggan) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3
Skala Pengukuran Likert's

| PERTANYAAN | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Ragu-Ragu | 3 |
| - Tidak Setuju | 2 |
| - Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2008:87)

F. Tehnik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Statistik

Uji statistic menggunakan model analisis regresi linear berganda, dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 2008})$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X₁ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Pengembangan)
- X₃ = Variabel bebas (Motivasi)
- o = Konstanta
- β_{1,2,3,4} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H₀ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = H₀ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
 $t_{hitung} < t_{tabel}$ = H_a diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antarah 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized*

Residual melalui SPSS, dimana :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.
2. Pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah alunan musik dalam ruang kerja, Ukuran dan situasi ruangan kerja, dan toleransi antar pegawai dalam pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan karena dari hasil regresi diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan program pengembangan karyawan terutama untuk program pendidikan dan kemampuan karyawan.

3. Agar pihak manajemen membuat suatu kebijakan terkait sistem remunerasi, yaitu pemberian upah atau gaji sesuai dengan hasil kerja karyawan sehari-hari dan target sasaran kerja yang dicapai, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga sebagai feedback akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan
4. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memperbaiki indikator yang memiliki nilai rendah tersebut sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, SP, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2009), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E., (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto, (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Laurensius, Ferry, (2006), **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**, Edisi Ketiga, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang M., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Rivai Veithzal dan Mulyadi, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin Stephen, 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto John, (2011), **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Umar, Husein, Sutarno. (2006), **Desain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2008), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.

Sugiyono, (2008), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

Tutik Indriati. (2005). *Pengaruh, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobogan*

Dety Novita Sari. 2006. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Semarang Tahun.*

