

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**“PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAH PONTJAN LAUPAKAM KABUPATEN KARO”**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

BUDI SIMAMORA

NIM. 500580045

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH PONTJAN
LAUPAKAM KABUPATEN KARO**

Budi Simamora
Universitas Terbuka

Budisim75@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dimana Populasi dalam penelitian karyawan lapangan tetap PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo yang berjumlah 60 karyawan dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sensus dengan Metode analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS versi 22 dimana hasil estimasi regresi akan dianalisis melalui beberapa uji yaitu melihat seberapa baik garis regresi dengan konsep koefisien determinasi, uji t dan uji F bisa disimpulkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (3,174) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672) berarti bahwa variabel bebas motivasi secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan (3,132) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672) yang berarti bahwa variabel bebas kemampuan secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan (23,799) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel motivasi (3,174), kemampuan (3,132), lingkungan kerja (23,799) diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hasil penelitian diperoleh secara simultan (serempak) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengujian determinasi menunjukkan variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 96,7 %. Perusahaan diharap membuat program yang berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan, memberi pelatihan, memperbaiki hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH PONTJAN LAUPAKAM KABUPATEN KARO” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Juni 2016

Yang Menyatakan,



(Budi Simamora)

NIM. 500580045

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Pontjan
Laupakam Kabupaten Karo

Nama : Budi Simamora

NIM : 500580045

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/ Tanggal : Sabtu/ 20 Agustus 2016

Menyetujui :

Pembimbing I

Medan, Juni 2016

Pembimbing II

(Dr. Yeni Absah, SE, M.Si)

(Dr. Bambang Delianto, M.Si)

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari mahasiswa :

Nama : BUDI SIMAMORA
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo

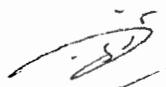
menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 85% sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Medan, Juni 2016

Pembimbing I

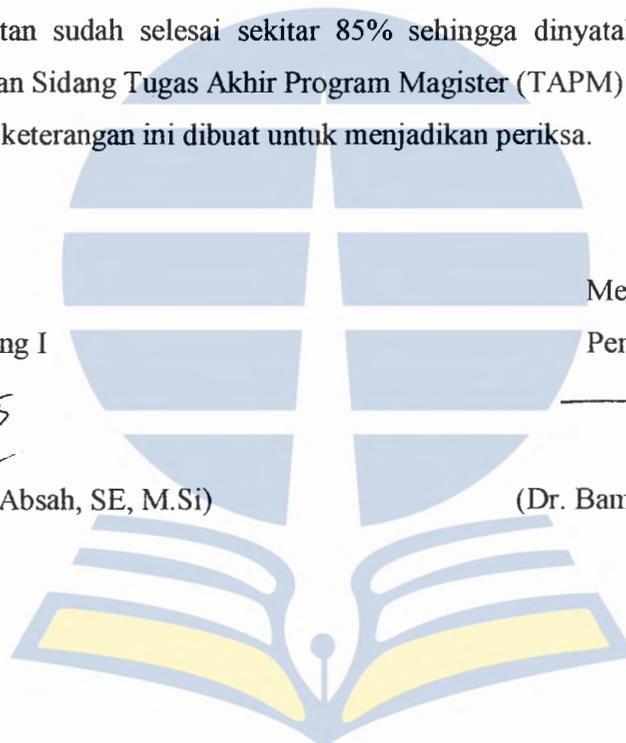
Pembimbing II



(Dr. Yeni Absah, SE, M.Si)



(Dr. Bambang Delianto, M.Si)



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Budi Simamora
 NIM : 500580045
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan kerja
 terhadap kinerja Karyawan PT. Indah Pontjan LauPakam
 Kabupaten Karo

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/20 Agustus 2016

Waktu : Pkl 19.00 s/d 20.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Dr. Tita Rosida, M.Pd

Penguji Ahli

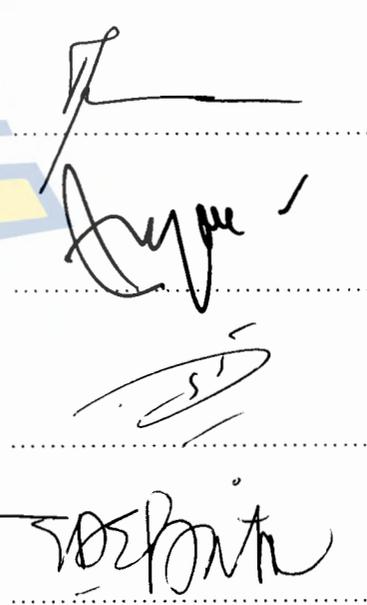
Nama : Aryana Satrya, MM, Ph.D

Pembimbing I

Nama : Dr. Yeni Absah, SE, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Bambang Delianto, M.Si



Handwritten signatures of the exam committee members, including the Chairman, the Expert Examiner, the Supervisor I, and the Supervisor II.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indah Pontjan LauPakam Kabupaten Karo

Penyusun TAPM : Budi Simamora
NIM : 500580045
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu/ 20 Agustus 2016

Menyetujui :

Pembimbing II

**Dr. Bambang Delianto, M.Si**

Pembimbing I

**Dr. Yeni Absah, SE, M.Si**

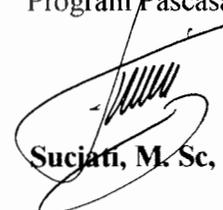
Renguji Ahli

**Aryana Satrya, MM, Ph.D**

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

**Mohamad Nasoha, S.E, M.Sc**

Direktur
Program Pascasarjana

**Sucjati, M. Sc, Ph. D**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya karena berkat, karunia, dan kasih sayang-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Adapun judul TAPM ini adalah “PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH PONTJAN LAUPAKAM KABUPATEN KARO”. Saya menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini, tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Selama penulisan TAPM ini penulis juga merasakan banyaknya bantuan moril dari banyak pihak, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka;
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ketua Bidang Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Ibu Dra. Sondang P Pakpahan, MA Kepala UPBJJ-UT Medan
5. Ibu Dr. Yeni Absah, SE, M.Si Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta dengan penuh kesabaran memeriksa dan memberikan saran untuk kesempurnaan penulisan TAPM ini;
6. Bapak Dr. Bambang Deliyanto, M.Si Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta dengan penuh kesabaran memeriksa dan memberikan saran untuk kesempurnaan penulisan TAPM ini;
7. Bapak Mohamad Nasoha, SE, MSc sebagai Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan manajemen Program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
8. Bapak Doni Bukit, SE, selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Karo sebagai atasan langsung penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;

9. Bapak Ir. Iman Abadi Saragih selaku Asisten Kepala di PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo, atas bantuannya dalam penyusunan TAPM ini;
10. Pengurus UPBJJ-UT Medan dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;
11. Adrianto, SE, MM, selaku koordinator Pokjar S2 UPBJJ-UT Medan;
12. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
13. Orang tua dan mertuaku, serta saudara-saudaraku yang selalu setia dengan kasih sayangnya menyertai perjalanan studi penulis dengan doa dan motivasi;
14. Istriku tercinta Julienta Hutasoit, A.Md serta anak-anakku tersayang Zefanya Yendisius, Maria S.P dan Margareth C.F yang senantiasa memberikan dukungan moral dan material kepada penulis sampai TAPM ini selesai;
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

Akhir kata, kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan yang telah penulis terima kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan dan saat penulisan TAPM ini. Penulis berharap, semoga TAPM ini dapat bermanfaat kepada seluruh pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Berastagi, 2016

Penulis,



Budi Simamora

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A	Latar Belakang.....	1
B	Rumusan Masalah.....	12
C	Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
D	Kegunaan Penelitian.....	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A	Motivasi	14
B	Kemampuan.....	35
C	Lingkungan Kerja.....	40
D	Kinerja Karyawan	51
E	Penelitian Terdahulu.....	62
F	Kerangka Berpikir.....	63
G	Hipotesis.....	64
H	Operasional Variabel	64

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A	Desain Penelitian.....	67
B	Populasi dan sampel.....	67
C	Instrumen Penelitian.....	68
D	Prosedur Pengumpulan Data	69
E	Metode Analisis Data	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A	Deskripsi Objek Penelitian.....	76
B	Hasil.....	79
C	Pembahasan.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A	Kesimpulan.....	102
B	Implikasi.....	103
C	Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA.....	106
----------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR		
Gambar		Halaman
Gambar 1	Kerangka Berpikir.....	63
Gambar 2	Grafik Normal Plot	90
Gambar 3	Hasil Uji Heterokestisitas.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.....	6
Tabel 1.2	Jumlah karyawan tetap lapangan berdasarkan tingkat Pendidikan	7
Tabel 1.3	Penilaian Kerjasama Karyawan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.....	11
Tabel 2.1	Hasil Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Motivasi, kemampuan , Lingkungan Kerja dan kinerja.....	62
Tabel 2.2	Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert.....	66
Tabel 4.1	Jumlah karyawan tetap lapangan berdasarkan tingkat Pendidikan	76
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	80
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	81
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja.....	82
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	82
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	83
Tabel 4.7	Kriteria Tanggapan Responden.....	85
Tabel 4.8	Tabel Frekuensi Atas Variabel Motivasi.....	85
Tabel 4.9	Tabel Frekuensi Atas Variabel Kemampuan.....	86
Tabel 4.10	Tabel Frekuensi Atas Variabel Lingkungan kerja.....	87
Tabel 4.11	Tabel Frekuensi Atas Variabel Kinerja.....	88
Tabel 4.12	Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov Smirno.....	89
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas untuk Persamaan.....	91
Tabel 4.14	Koefisien Regresi Berganda.....	94
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	95
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan.....	95
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner	109
2	Uji Validitas Kuesioner.....	111
3	Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas.....	112
4.	Hasil Kuesioner Penelitian.....	115
5.	Uji Asumsi Klasik	117
6.	Uji F dan Uji t.....	118



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerjanya. kebanyakan literatur dalam studi organisasi Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan.

Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu dimana motivasi juga merupakan suatu penggerak, keinginan, rangsangan. Motif atau Motivasi berasal dari kata Latin “Moreve” yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi juga tidak terlepas dari kebutuhan dimana Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau di respon.

Menurut Frederick Herzberg (2009) faktor-faktor yang membuat karyawan agar berkinerja baik adalah adanya”

- (1) Motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan,
- (2) Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan,
- (3) Lingkungan pekerjaan,yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk

melakukan suatu pekerjaan tersebut”.

Demikian juga Teori Dua Faktor Menurut Frederick Herzberg Dua faktor mengenai motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg di dalam H. B. Siswanto (2009) adalah faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfied*) dan faktor yang membuat individu merasa puas (*satisfied*). Kesimpulan yang dihasilkannya yakni pertama, terdapatnya serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para bawahan apabila kondisi tersebut tidak ada. Apabila kondisi tersebut ada, hal itu tidak perlu memotivasi bawahan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat individu merasa tidak puas karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hierarki yang paling rendah, yaitu tingkat ketidak adanya ketidak puasan. Kedua, serangkaian kondisi intrinsik kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada, kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (*faktor intrinsik*) dan faktor yang dari luar diri (*faktor ekstrinsik*). Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai maupun motivasi yang timbul dari diri pegawai itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Kompensasi dalam Hasibuan (2012) merupakan hal penting dan dapat memberikan motivasi dalam diri seorang pegawai/Karyawan. Pemberian kompensasi dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Sehubungan dengan hal tersebut mengingat pemberian kompensasi harus adil tentunya harus ada ukuran yang jelas dan transparan misalnya outputnya (prestasi kerja yang dicapai). Biasanya kompensasi dirupakan dalam bentuk finansial dan non finansial yang mana kedua-duanya akan diberikan dalam berbagai kesempatan yang berbeda. Mengenai harapan (*expectancy*), setiap orang akan memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya, oleh karena itu tanpa adanya nilai harapan yang dimilikinya, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, namun dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena manusia masing-masing memiliki karakteristik sendiri-sendiri yang berbeda antara satu dengan lainnya yang menyebabkan penilaian atas motivasi itu sendiri menjadi cenderung subjektif. Contohnya akan menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat

absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, Sunyoto (2012).

Selain dorongan motivasi yang kuat juga harus didukung oleh kemampuan kerja karyawan dimana kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi juga didukung oleh kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Slamet (2010) mengemukakan bahwa “ Kemampuan adalah kecakapan yang terdiri dari tiga jenis yaitu kecakapan untuk menghadapi dan menyesuaikan kedalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, mengetahui / menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan mempelajarinya dengan cepat”. Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Setiap individu memiliki tingkat kemampuan berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kemampuan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu karyawan dimana Kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya

untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang Karyawan/pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

Kemampuan Thoha (2008) bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan/pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Jadi, human skill di sini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan/pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja di dalam organisasi seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana Karyawan/pegawai apabila sebagai decision maker dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Askep dan bagian kepegawaian PT. Indah Pontjan Laupakan Kabupaten Karo bahwa target selama tiga tahun terakhir tidak dapat terealisasi diduga kurangnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang disampaikan atau yang di instruksikan oleh Mandor sehingga tidak terlakna sesuai target, seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo

No	Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase %
1	2013	698.250	596.200	85.38
2	2014	942.350	765.300	81.21
3	2015	824.500	633.250	76.80

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Indah Pontjan tahun 2016

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Indah Pontjan Laupakam Kabubaten Karo mulai tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 mengalami penurunan produksi dari target yang sudah di rencanakan. Hal ini terdapat dalam tahun 2013 target yang di harapkan sebanyak 698.250 ton namun yang dapat terealisasi hanya 596.200 atau 85,38 persen, demikian juga pada tahun 2014 dimana target sebayank 942.350 ton yang realisasi hanya 765.300 ton atau 81,21 persen dan pada tahun 2015 target yang diharapkan sebanyak 824.500 yang terealisasi hanya 633.250 ton atau 76,80 persen.

Permasalahan yang dihadapi PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo dari hasil wawancara dengan Askep Perkebunan salah satunya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini ditandai dengan kemampuan sumber daya manusianya, baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimiliki, disisi lain jumlah sumber daya manusia yang

besar apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat. Oleh karena itu, sumber daya manusia membutuhkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan perusahaan agar karyawan bersedia memberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan.

PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa sawit dengan luas \pm 759 Ha dan memiliki karyawan tetap lapangan sebanyak 60 orang yang terdiri dari 55 laki-laki dan 5 Perempuan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dari hasil wawancara dengan Askep dan bagian kepegawaian PT. Indah Pontjan Laupakan Kabupaten Karo bahwa tingkat pendidikan karyawan SMA/SMK yaitu sebanyak 44% (26 orang), sementara tamatan SMP sekitar 33% (20 orang) dan bahkan masih ada pegawai yang tamatan SD yaitu 23% (14 orang). Jadi tingkat pendidikan karyawan PT. Indah Pontjan Laupakan Kabupaten Karo masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK seperti pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2.

Jumlah karyawan tetap lapangan berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Klasifikasi Pekerja	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Lapangan	SD	14
2	Karyawan Lapangan	SMP	20
3	Karyawan Lapangan	SMA Sederajat	26

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Indah Pontjan tahun 2016

Dalam upaya peningkatan kinerja lingkungan kerja juga dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dan mencegah kejenuhan pada karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi pada produktifitas karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari penting menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka manajemen PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo terus berupaya menyediakan hal tersebut. Perhatian terhadap lingkungan kerja fisik diwujudkan dalam bentuk pengaturan tata letak mesin dan peralatan, ventilasi, sanitasi pengaturan suhu ruang kerja, serta perhatian terhadap ergonomi dan pemakaian Alat Pelindung Diri dilakukan secara konsisten guna memastikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Pengukuran kondisi lingkungan kerja dilakukan secara teratur dan parameter lingkungan kerja dimonitor serta dipastikan berada dibawah nilai ambang batas yang diperbolehkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 13 Tahun 2013 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika dan Faktor Kimia di Tempat Kerja tentang lingkungan kerja. Jika mencapai nilai di atas ambang batas maka perusahaan akan melakukan tindakan koreksi untuk menyesuaikan dengan aturan nilai ambang batas tersebut. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dibangun dengan menjalin hubungan interpersonal yang baik antara sesama karyawan, bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasan, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan *lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan ASKEP dan seorang petugas lapangan menyatakan bahwa instruksi yang diberikan oleh atasan kepada anggotanya tidak dapat dipahami sepenuhnya dan dijalankan oleh karyawan lapangan sesuai dengan instruksi. Hal ini mengakibatkan target pekerjaan masing masing karyawan tidak tercapai baik secara kuantitas maupun kualitas. Selain itu karyawan tidak memberikan respon positif atas upaya manajemen PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi antar karyawan maupun mandor dengan karyawan sehingga mempengaruhi kuantitas maupun kualitas kinerja karyawan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai/Karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dan kemampuan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Perusahaan akan berhasil mencapai target yang telah ditentukan, apabila karyawan dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar karyawan mau melakukan sesuatu pekerjaan, karyawan tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan karyawan untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dan lingkungan komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Veithzal (2009) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 20 Januari 2016 dengan Askep perkebunan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo yaitu Bapak Ir. Iman Abadi Saragih dan didukung dengan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian berupa Karyawan tetap bagian lapangan PT. Indah Pontjan belum

menunjukkan kinerja yang baik di duga karena pengaruh kemampuan karyawan tetap lapangan PT. Indah Pontjan masih rendah dimana apa yang disampaikan oleh Mandor tidak dapat dilaksanakan, dan diduga dalam lingkungan kerja antar karyawan maupun atasan masih kurang komunikasi, sedangkan berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil penilaian kinerja terhadap karyawan seperti Tabel berikut :

Tabel 1.3
Penilaian Kerjasama Karyawan PT. Indah Pontjan Laupakam
Kabupaten Karo

Kerjasama	Bobot	Nilai				
		5	4	3	2	1
Baik Sekali	100-					
Baik	100		20			
Cukup	90-99			30		
Kurang	80-89				8	
Kurang Sekali	70-79					2
Jumlah		0	20	30	8	2

Sumber: PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo

Dilihat dari Tabel 1.3 pada tahun 2015 pada bulan Desember salah satu penilaian di bidang kerjasama yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan dimana karyawan yang mendapat nilai baik sebanyak 20 orang, karyawan yang mendapat nilai cukup 30 orang, karyawan yang kerjasamanya kurang sebanyak 8 orang dan 2 orang yang nilainya masih kurang sekali.

Jika permasalahan tersebut dibiarkan begitu saja, tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja dimana dengan hasil kerja yang tidak baik, tentunya akan menyebabkan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo tidak akan dapat lebih unggul dalam persaingan yang serba kompetitif, karena tidak mampu meningkatkan kualitas karyawan perusahaan.

Melihat fenomena diatas peneliti merasa tertarik untuk membuat sebuah penelitian tentang Pengaruh Motivasi, kemampuan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah umum dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo ?
2. Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo ?
4. Apakah Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja secara bersama –sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

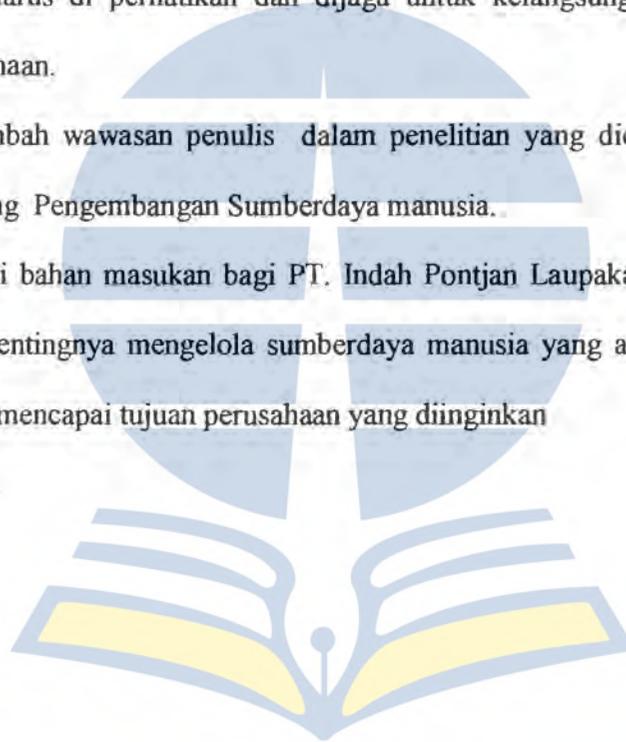
1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah

1. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang di dasarkan pada observasi tentang pengembangan Sumberdaya manusia merupakan suatu aset yang harus di perhatikan dan dijaga untuk kelangsungan kemajuan suatu perusahaan.
2. Menambah wawasan penulis dalam penelitian yang didapat secara khusus dibidang Pengembangan Sumberdaya manusia.
3. Sebagai bahan masukan bagi PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo akan pentingnya mengelola sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan dapat mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) 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.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008) adalah :
“Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk

melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.”

Hasibuan (2012), motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan Manullang (2012) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer, dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain atau karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan”.

Kemudian Sopiah (2008) menyatakan bahwa “Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu”.

Sedangkan Dwi dan Nurri (2013) menyatakan bahwa motivasi diartikan “Sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan”.

Teori motivasi dapat dibagi dalam 2 teori yaitu, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua teori tersebut memiliki pengaruh penting bagi pimpinan guna memotivasi karyawan.

Teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

Teori Abraham Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2009), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d. Kebutuhan Penghargaan

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

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan,

keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi untuk mendapatkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Frederick Herzberg dalam (Robbins, 2007) dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Motivasi menurut Herzberg di dalam H. B. Siswanto (2009) adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang /intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan dorongan dari luar ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

1. Upah
2. Kondisi kerja
3. Keamanan kerja

4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu penyeliaan
7. Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakteradannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene.

Faktor Intrinsik meliputi :

1. Pencapaian prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung Jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

Sehubungan dengan dunia kerja, terdapat 2 jenis motivasi yaitu :

- (1) Motivasi Intrinsik dan
- (2) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi intrinsik berhubungan dengan *reward* nyata seperti gaji, keamanan posisi, promosi, kontrak, lingkungan kerja, dan kondisi kerja. Sebagian besar dari *reward* nyata ini ada di level organisasi dan berada di luar kewenangan manajer selaku individu. Motivasi intrinsik berhubungan dengan *reward* yang bersifat psikologis seperti kesempatan menggunakan kemampuan, rasa tertantang untuk berprestasi, menerima pujian, pengakuan positif, dan diperlakukan secara baik. *Reward* psikologis ini dapat diupayakan oleh manajer selaku individu karena berada di dalam kemampuannya. Teori Herzberg ini melihat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg Herzberg di dalam H. B. Siswanto (2009) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Penerapan Teori Dua Faktor Herzberg Dalam Organisasi ,kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, untuk memahami motivasi karyawan digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg:

Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau Karyawan pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.

Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow.

Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Pertama, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan

dalam performa pekerjaan. Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerdayaan pekerjaan .

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut dissatisfier atau ekstrinsic motivation.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (dalam Sondang, 2002 : 107),

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Menurut Herzberg faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para Karyawan untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139).

Sedangkan faktor motivation/intrinsic faktor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999).

Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu:

- 1) Serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu kondisi kerja ekstrinsik seperti upah dan kondisi kerja tersebut bersifat ekstren terhadap pekerjaan seperti: jaminan status, prosedur, perusahaan, mutu supervisi dan mutu hubungan antara pribadi diantara rekan kerja, atasan dengan bawahan.
- 2) Serangkaian kondisi intrinsik, yaitu kondisi kerja intrinsik seperti tantangan pekerjaan atau rasa berprestasi, melakukan pekerjaan yang baik, terbentuk dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor dari rangkaian kondisi intrinsik disebut pemuas atau motivator yang meliputi: prestasi (*achivement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advencement*), dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Herzberg (dalam Kreitner & Kinicki, 2004) membedakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi para pekerja dengan cara yang berbeda, faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivasi mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian prestasi, dan pengakuan. Herzberg menyatakan ini sebagai faktor motivator. Dinamakan sebagai faktor motivator, karena masing-masing diasosiasikan dengan usaha yang

keras dan kinerja yang bagus. Motivator menyebabkan seseorang bergerak (*move*) dari keadaan tidak puas kepada kepuasan. Oleh karena itu Herzberg memprediksikan bahwa manajer dapat memotivasi individu dengan memasukkan motivator ke dalam pekerjaan individu.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor dalam sujono (2007) maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat, seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Teori X dan Teori Y adalah teori tentang motivasi manusia yang dicetuskan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960 dalam bukunya *The Human Side of Enterprise*. Teori ini membagi dua gaya manajemen berdasarkan persepsi manajemen terhadap pekerja. Teori X adalah gaya manajemen otoriter yang didasarkan pada persepsi bahwa manajemen harus menangani sifat dasar manusia yang cenderung menghindari pekerjaan. Di sisi lain, Teori Y adalah gaya manajemen partisipatif yang didasarkan pada persepsi bahwa tiap orang akan

menerapkan swakendali dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan derajat komitmen mereka terhadap tujuan tersebut.

Gagasan McGregor ini sejalan dengan konsep hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Teori X mengasumsikan bahwa manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah (fisik dan keamanan), sedangkan Teori Y mengasumsikan bahwa manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi (harga diri dan aktualisasi diri). McGregor berpendapat bahwa perusahaan perlu menerapkan Teori Y agar para pekerja dapat mencapai produktivitas tertinggi dengan memberikan motivasi yang besar.

Ketidakpuasan kerja terutama diasosiasikan dengan faktor-faktor di dalam keadaan atau lingkungan pekerjaan. Yaitu berupa: aturan-aturan administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan sebagainya. faktor-faktor ini dinamakan dengan faktor higien. Manajer yang ingin menghilangkan faktor-faktor ketidakpuasan kerja lebih baik menempuh cara dengan menciptakan ketentraman kerja.

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggu nakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal – hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor – faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal – hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong para karyawan untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor – faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha – usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan

kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

4. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapat promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah keadaan dimana ada dorongan untuk mencapai tujuannya masing-masing pribadi itu sendiri intrinsik yang ditimbulkan oleh faktor internal atau faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan itu dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang. Motivasi eksternal sebenarnya dibangun di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi tergantung pada anggapan dan teknik yang dipakai.

Penulis mengadopsi pengertian dari Herzberg dalam penelitian ini . Alasan penulis mengambil pengertian dari Herzberg, karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan penulis lakukan.

2. Jenis –jenis Motivasi

Menurut Hadari (2007) terdapat 2 (dua) jenis motivasi, yaitu :

1) Motivasi Intrinstik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat / makna pekerja yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan / posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1) Motivasi Positif (*Incentive Positive*)

Dalam motivasi ini, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

Adapun unsur-unsur didalam motivasi adalah :

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b) Pemberian informasi yang tegas dan jelas
- c) Adanya perhatian kepada karyawan sebagai seorang individu
- d) Menciptakan persaingan yang jujur antar karyawan
- e) Menunjukkan rasa bangga atas prestasi bawahan.

2) Motivasi Negatif (*Incentive Negative*)

Dalam motivasi ini, manajer memotivasi bawahan dengan standar, mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaan motivasi harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif itu efektif untuk merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek saja. Dalam hal ini manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Secara umum, ada dua metode motivasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1) Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2) Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar lebih produktif.

3. Teori Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang membangkitkan rasa ingin tahu yang rumit dan telah mempengaruhi para akademis maupun praktisi selama bertahun-tahun. Kemungkinan disebabkan adanya minat ini maka banyak teori motivasi yang telah dibuat tetapi masing-masing memiliki kebaikan dan kelemahan. Oleh karena itu, teori motivasi penting untuk diterapkan secara tepat sehingga semakin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut.

1) Teori McClelland (Robbins, 2001 : 173)

David McClelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Tiga kebutuhan yang dimaksud adalah: (1)kebutuhan berprestasi (*n Ach*): Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. (2) Kebutuhan berafiliasi (*n aff*): Keinginan untuk menjalin suatu

hubungan antar personal yang ramah dan akrab, dan (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

2) Teori Abraham H. Maslow (Reksohadiprojo dan Handoko 2009)

Menurut Maslow, kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatannya sebagai berikut : (1) Kebutuhan fisiologi bertahan hidup, seperti makanan, pakaian , perumahan (*physiological needs*) (2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*), meliputi kebutuhan rasa aman dalam bekerja, keamanan untuk merdeka atau bebas dari ancaman. (3) Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (*sosial needs*), meliputi kebutuhan manusia untuk berinteraksi, berinterrelasi dan berafiliasi dengan orang lain. (4) Kebutuhan untuk dihargai, yaitu kebutuhan manusia untuk dihargai, diakui keberadaannya, diakui eksistensinya, prestise, kekuasaan dan penghargaan dari orang lain. (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*), kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.

3) Teori Herzberg dalam H. B. Siswanto (2009)

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor. Teori ini memandang kepuasan kerja dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg adalah sebagai berikut : (1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervise dan

hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas. (2) Ada sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005:157), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Faktor-Faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidak puasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga Faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi:

1. Prestasi atau *Achievment*
2. Pengakuan atau *Recognition*
3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work in self*
4. Tanggung jawab atau *Responsibility*
5. Kemajuan atau *Advancement*

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

Menurut *Claude S. George* dalam S.P Hasibuan (2005:163) bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik

6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. pengakuan akan prestasi

Menurut Clayton Alderfer dalam Robbins, (2006:221) teori yang mengatakan bahwa *manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan 'inti' (core needs)* yang disebutnya *Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan (Existence, Relatednes, and Growth - ERG)*. Sepintas teori Alderfer ini mirip dengan teori Maslow, hanya bedanya pada teori Alderfer ketiga kelompok kebutuhan tersebut dapat timbul secara simultan dan pemuasannya tidak dapat dilakukan sepotong-sepotong, akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda-beda. Dengan kata lain Alderfer menolak pendekatan hierarkis yang dikemukakan Maslow.

Menurut David McClelland dalam Robbins, (2001) Salah satu teori yang populer dikalangan praktisi manajemen ialah teori yang dikembangkan oleh David McClelland seorang ahli psikolog dari Universitas Harvard. Teori tersebut dikenal dengan Teori Kebutuhan yang isinya menggolongkan kebutuhan kedalam tiga jenis yaitu keberhasilan, kekuasaan dan afiliasi.

Membangkitkan motivasi karyawan oleh manajer merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan merupakan kewajiban bawahan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban, Siagian (2001). Walaupun tampak mudah, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Seperti yang dijelaskan oleh Siagian (2001) :

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap Karyawan, dan berubah sepanjang waktu.
- b. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi.
- c. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi Karyawan itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi Karyawan tersebut.
- d. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

- c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada

dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. *Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)*

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 diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)*

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

B. Kemampuan

1) *Pengertian Kemampuan*

Kemampuan (*Ability*) berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kemampuan yang memadai maka pelaksanaan tugas/pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, cepat dan memenuhi keinginan semua pihak.

Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

Menurut R Kartz dalam Thoha (2008), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Munir (1987:76) , yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur yaitu unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Sesungguhnya kemampuan ditunjukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Dalam hal ini perlu adanya motivasi untuk

menggerakkan agar prestasi kerja semakin dapat dilihat dan dirasakan oleh pengguna jasa Karyawan.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994).

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang Karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang Karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka Karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

2) Jenis-jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. Technical Skill (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang Karyawan di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang Karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja Karyawan sehingga lebih maksimal.

Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.

Human skill merupakan kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan dalam bekerja dengan teamwork atau kelompok kerja di dalam organisasi seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana seorang Karyawan apabila sebagai decision maker dalam

menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

3) Indikator Pengukuran Kemampuan

Dalam mengukur kemampuan kerja, menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan teknis

1. Tingkat pendidikan dan jenis pendidikan
2. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan
3. Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Tingkat penyelesaian terhadap masalah

b. Kemampuan bersifat manusiawi

1. Tingkat kerja sama dengan orang lain
2. Tingkat membangun suasana kerja
3. Tingkat pelaksanaan kerja dengan inisiatif

c. Kemampuan konseptual

1. Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitandengan bidang tugasnya.
2. Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari teori dan pembahasan diatas Penulis mengadopsi pengertian dari Robert R Katz (2008) sesuai dengan tujuan penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini dimana kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman dan Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Dalam hal ini perlu adanya motivasi untuk menggerakkan agar prestasi kerja semakin dapat dilihat dan dirasakan maka apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi,

namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan Karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi Karyawan dan kreativitas Karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi Karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh Perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk dapat melihat kesesuaian lingkungan kerja terhadap karyawan membutuhkan waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga menjadi kontra produktif bagi perusahaan.

Menurut Mardiana (2005: 15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik, dan
- b. Lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sarwono (2005: 86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Selanjutnya menurut Sarwono (2005: 86) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.”

Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005: 87). Menurut Robbins (2002: 36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- a) suhu,
- b) kebisingan,
- c) Penerangan,
- d) Mutu udara.”

a) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

- b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapatdiramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002: 318) terdiri atas :

- a) Ukuran ruang kerja,
 - b) Pengaturan ruang kerja,
 - c) Privasi.
- a) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja

yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b) Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2001: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000: 9), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2001: 146), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) penerangan,
- 2) suhu udara,
- 3) sirkulasi udara,
- 4) ukuran ruang kerja,
- 5) tata letak ruangkerja,
- 6) privasi ruang kerja

- 7) kebersihan
- 8) suara bising,
- 9) penggunaan warna,
- 10) peralatan kantor,
- 11) keamanan kerja
- 12) musik ditempat kerja,
- 13) hubungan sesama rekan kerja dan
- 14) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan (cahaya) hendaknya terang tetapi tidak menyilaukan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas, mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan tersebut ada batasnya.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan dehidrasi. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, karena pada dasarnya tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lama, intensitas dan frekwensi kebisingan. Kebisingan yang terlalu lama dapat mengakibatkan daya pendengaran berkurang.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu dapat mengganggu konsentrasi bekerja, lebih cepat kelelahan dan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

g. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang

terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Musik perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja, karena jika tidak sesuai musik yang diperdengarkan justru akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti

(2001) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
 - g. hubungan karyawan
- D. Kinerja Karyawan
1. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka tujuan seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kata kinerja (Wirawan,2009) merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*. kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga

dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh

Menurut Simamora (2006) "Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".

Menurut Hasibuan (2005) bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Menurut Wibowo (2010 :

7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, penulis menarik kesimpulan berdasarkan kondisi lapangan dan objek penelitian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya diselesaikan pada waktu yang tepat. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan baik seseorang atau kelompok, secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau hasil kerja (*output*) persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Anwar prabu mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mathis dan Jackson (2002:83), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor:
 - a) Bakat, jika karyawan ditempatkan sesuai dengan bakatnya maka kinerjanya akan lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan bakat yang dimiliki karyawan agar pekerjaan yang diberikan kepadanya terselesaikan dengan baik.
 - b) Kepribadian, berkaitan erat dengan sifat percaya diri dan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja.
 - c) Kejiwaan, dilihat dari kemampuan karyawan bersosialisasi dengan lingkungan organisasi akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik.
- 2) Tingkat usaha
Karyawan yang bekerja dengan tingkat usaha dipengaruhi oleh faktor:
 - a) Motivasi, merupakan hasrat seseorang melakukan tindakan untuk pencapaian suatu tujuan.
 - b) Etika kerja, merupakan tata tertib yang harus ditaati dan dipatuhi oleh seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi.
 - c) Kehadiran dalam waktu kerja, akan sangat mempengaruhi karyawan. Pengendalian terhadap ketidakhadiran karyawan dilaksanakan dengan pendekatan pendisiplinan dimana karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa alasan diberikan teguran lisan ataupun tulisan, skorsing dan akhirnya pemecatan.
 - d) Rancangan pekerjaan, berkenaan dengan mengatur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan jelas akan bekerja lebih produktif. Hal ini akan berpengaruh kepada karyawan untuk bekerja.

3) Dukungan

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi, berupa:

- a) Pelatihan, guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan
- b) Peralatan karyawan yang dibutuhkan saat bekerja
- c) Harapan karyawan berkaitan dengan balas jasa yang diberikan organisasi, seperti insentif, tunjangan, fasilitas kesejahteraan dan pemberian penghargaan.
- d) Rekan kerja yang produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang saling bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

4. Standar Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

Menurut Wirawan (2009) "Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat meningkatkan hasil baik secara kualitas maupun kuantitas. Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut (Wirawan 2009:5). Penelitian ini mengadopsi pengukuran kinerja

menurut Wirawan yaitu menggunakan tiga dimensi dengan masing-masing indikator.

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari sekian banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Ada beberapa indikator pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003: 134) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja Karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap Karyawan oleh Manajemen PT Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka Askep dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Menurut Syafarudin Alwi dalam Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu

- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Mangkunegara (2007 : 10) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Maka dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan manajemen Perusahaan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaannya.

E. Penelitian Terdahulu

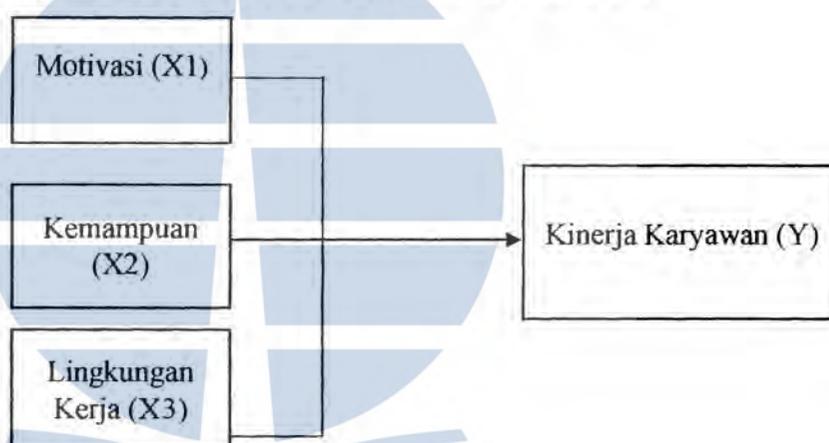
Tabel 2.1. Hasil Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Motivasi, kemampuan, Lingkungan Kerja dan kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Zunaidah (2013)	Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II(Persero) Cabang Palembang	Kemampuan karyawan, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
2.	Aldo Herlambang Gardjito (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
3.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun	Faktor Lingkungan kerja harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, tetapi secara simultan bersama – sama dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
4.	Tunggul Judanto (2010)	Analisis Pengaruh Faktor-faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Studi Kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda	Kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
5.	Irvan Syahputra (2013)	Pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkal Pinang	Bahwa Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkal Pinang

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

Mangacu dari kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa faktor motivasi (X1), Kemampuan (X2) dan faktor Lingkungan Kerja (X3) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.

G. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah di kemukakan diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi, Kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam dan dorongan dari luar diri seseorang.	1. Intrinsik	1. Upah 2. Kondisi Kerja 3. Keamanan Kerja. 4. Status	Skala Likert
		2. Ekstrinsik	1. Prosedur Perusahaan 2. Mutu Penyeliaan 3. Mutu Hubungan Interpersonal antar rekan kerja , atasan dan bawahan	

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kemampuan/ ability (X2)	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman..	1. Technical Skill (Kemampuan Teknis) 2. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) 3. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi)	1. Tingkat pendidikan 2. Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya 1. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan 1. Tingkat penyelesaian terhadap masalah	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	1. Peralatan Kerja 2. Fasilitas Kesehatan 3. Kebersihan Lingkungan Kerja 1. Hubungan Sesama Karyawan 2. Hubungan Satas dan Bawahan 3. Keamanan Lingkungan Kerja	Skala Likert

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”	1. Kuantitas Hasil Kerja	1. Jumlah Target 2. Jumlah Realisasi 3. Ketepatan Waktu dalam pencapaian hasil	Skala Likert

Pengukuran kuesioner pada setiap pertanyaan tersebut menggunakan skala likert dengan pola jawaban menggunakan lima alternative jawaban karena pertimbangan tingkat pendidikan responden yang masih rendah bahkan masih ada sebanyak 14 orang tamatan SD dari 60 karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo sehingga skala pengukuran ini dapat dimengerti dengan mudah oleh responden sesuai dengan keadaan lapangan sehingga penulis mengukur kinerja karyawan tersebut dengan persepsi yang masing-masing diberi skor sebagaimana Tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2.
Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif kuantitatif yang meliputi data dengan kuesioner Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan.

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini pada Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo yang berlokasi di Desa Lau Pakam Kecamatan Mardinding Kabupaten Karo pada Bulan Februari - Mei 2016.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Di dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan lapangan tetap PT Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo yang berjumlah 60 orang. Karena sedikitnya jumlah pegawai maka mengambil seluruh responden atau pegawai menjadi sampel penelitian sehingga digunakan menjadi sensus dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja, dan jumlah Karyawan .
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan yang dijadikan sampel.

C. Instrumen Penelitian

Rancangan instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner yang disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pernyataan mengenai variabel motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Dalam butir pertanyaan yang dibuat terdapat beberapa alternatif jawaban yang tersedia dengan menggunakan skala likert yaitu menggunakan 5 tingkat skala sesuai alternatif jawaban yaitu

1. Skor untuk jawab (SS) diberi skor = 5
2. Skor untuk jawab (S) diberi skor = 4
3. Skor untuk jawab (KS) diberi skor = 3
4. Skor untuk jawab (TS) diberi skor = 2
5. Skor untuk jawab (STS) diberi skor = 1

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam mengukur variabel - variabel yang digunakan yaitu Motivasi, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja karena pertimbangan tingkat pendidikan responden yang masih rendah dimana sebagian besar tingkat pendidikan karyawan SMA/SMK yaitu sebanyak

44% (26 orang), tamatan SMP sekitar 33% (20 orang) dan bahkan masih ada karyawan yang tamatan SD yaitu 23% (14 orang) sehingga skala pengukuran ini dapat dimengerti dengan mudah oleh responden sesuai dengan keadaan lapangan. selain itu manajemen perusahaan tidak mempunyai dokumen untuk menilai kinerja seorang karyawan lapangan sehingga penulis mengukur kinerja karyawan tersebut dengan persepsi.

Instrumen penelitian disusun dan dikembangkan atas dasar definisi operasionalisasi masing-masing variabel penelitian. Penyusunan kisi-kisi instrumen penelitian berdasarkan indikator dari variabel yang diteliti dengan tujuan untuk mempermudah penyusunan instrumen penelitian dan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Rancangan instrumen penelitian variabel independen yakni Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja serta variabel dependen yakni kinerja

D. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabnya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist.

Berdasarkan teori penelitian, instrument penelitian harus diuji baik validitas maupun reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Tujuan dari uji instrument ini adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan yang akan digunakan untuk penelitian dapat memenuhi prinsip keandalan dan konsistensi dalam pengukurannya. Adapun untuk menguji apakah ke-23 pertanyaan tersebut layak digunakan menjadi instrument penelitian, maka telah dilakukan uji validitas

dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji validitas

Untuk mengetahui validitas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas di PT UKS Mardinding sebanyak 30 Responden. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Bhuono 2005). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correction*. Priyatno (2008) menyatakan "... kriterian pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid) dan jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten bila pengukuran diulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*, menurut Priyatno (2008) mengatakan " metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala". Santosa (2005) menyatakan "suatu kuisisioner reliable bila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6".

E. Metode Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dimana hasil estimasi regresi akan dianalisis melalui beberapa uji yaitu melihat seberapa baik garis regresi dengan konsep koefisien determinasi, uji t dan uji F. Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda. Analisis regresi berganda (*anareg*) digunakan untuk memprediksi nilai dari suatu variabel (Y). Variabel yang diprediksi itu disebut variabel dependen atau kriterium dan variabel yang digunakan untuk memprediksi disebut variabel independent atau preditor. Dalam penelitian ini, sebagai variabel tak bebas adalah kinerja (Y) sedangkan sebagai variabel bebas adalah Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien regresi

ε = Faktor error

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). Model Hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$H_0 : b_1 = 0$ (Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja).

2. Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap kinerja (Y)

$H_0 : b_2 = 0$ (Kemampuan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

$H_1 : b_2 \neq 0$ (Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

$H_0 : b_3 = 0$ (Kemampuan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

$H_1 : b_3 \neq 0$ (Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Signifikan $t < 0.05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (H_0 ditolak atau H_1 diterima) dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Signifikan $t > 0.05$ maka tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (H_0 diterima dan H_1 ditolak)

b. Uji F (Uji simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Model Hipotesisnya adalah :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja secara

bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan)

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan)

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan $\alpha = 5\%$
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dengan $\alpha = 5\%$

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal (Ghazali ; 2006). Dalam uji t dan F diasumsikan bahwa nilai residual normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki mengikuti distribusi normal.

Untuk mengetahui bahwa residual terdistribusi secara normal atau tidak, dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik.

a). Analisis Grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) yaitu :

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

maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b). Analisa Statistik, yaitu dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), menurut Suliyanto (2005) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.
2. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini berguna untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghazali (2006) menyatakan, jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Suliyanto (2005) bahwa :

Jika *Tolerance Value* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas

Jika *Tolerance Value* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara melihat grafik plot dan uji statistik dengan uji Glejser, yang dilakukan

dengan cara analisis grafik dengan melihat grafik plot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergembang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa sawit dengan luas \pm 759 Ha berdiri pada tahun 1988 di Desa Laupakam Kecamatan Mardinding Kabupaten Karo. Struktur Organisasi perusahaan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dipimpin oleh seorang asisten kepala (ASKEP) yang yang membawahi dua Asisten yaitu Asisten Mandor dan Asisten afdeling serta satu kepala Tata Usaha. Asisten Mandor membawahi empat orang mandor yaitu

1. Mandor bagian Trasnportasi
2. Mandor harian
3. Mandor Panen
4. Mandor Krani Panen

Empat Mandor tersebut masing –masing membawahi karyawan yang disebut dengan karyawan lapangan yang berjumlah 60 orang seperti Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Jumlah karyawan tetap lapangan berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Klasifikasi Pekerja	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Lapangan	SD	14
2	Karyawan Lapangan	SMP	20
3	Karyawan Lapangan	SMA Sederajat	26

PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo, menempati areal tanah seluas 759,42 Ha, yang dibeli dari masyarakat pada tahun 1988. Penanaman kelapa sawit dilakukan secara bertahap yaitu :

1. Tahap I, pada tahun 1990, penanaman pertama seluas 454,42 Ha.
2. Tahap II, pada tahun 1990 – 1998, seluas 305 Ha. Dengan jumlah komposisi tanamnya:
 - a. Tahun 1990 seluas 102,77 Ha
 - b. Tahun 1991 seluas 91,08 Ha
 - c. Tahun 1992 seluas 6,35 Ha
 - d. Tahun 1993 seluas 26,37 Ha
 - e. Tahun 1994 seluas 62,58 Ha
 - f. Tahun 1995 seluas 20,30 Ha
 - g. Tahun 1996 seluas 9,19 Ha
 - h. Tahun 1997 seluas 8,5 Ha
 - i. Tahun 1998 seluas 5,65 Ha
3. Tahap III, pada tahun 1998 – 2002, pada tahap ini dibangun rumah untuk karyawan
 - a. G1 sebanyak 4 Unit
 - b. G2 sebanyak 4 unit
 - c. G4 sebanyak 1 unit
 - d. G6 sebanyak 1 unit
 - e. G10 sebanyak 5 unit.
4. Tahap IV, pada tahun 2002 – 2007, Perkerasan jalan dan pengadaan kendaraan operasional, yaitu perkerasan jalan dari kantor ke lokasi keliling kebun sepanjang 6 Km dan pengadaan traktor sebanyak 3 unit, 3 unit Truk untuk angkut hasil dan 3 Puso untuk angkutan dari lahan ke Pabrik.

PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo terletak di Desa Laupakam Kecamatan Mardinding Kabupaten, yang berbatasan dengan :

- Sebelah Utara : Dusun Parsaoran Kecamatan Mardinding
- Sebelah Selatan : Dusun Parsaoran Kecamatan Mardinding
- Sebelah Timur : Dusun Janji Matogu Kecamatan Mardinding
- Sebelah Barat : Dusun Parsaoran Kecamatan Mardinding.

Diungkapkan oleh Stoner dalam Soekidjo (2009) kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh *motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja*.

Didalam perusahaan tentu ingin mendapatkan hal yang diinginkannya dan dicita-citakannya. Berupaya dengan sekuat tenaga untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar, untuk mendukung hal ini maka perusahaan harus didukung oleh karyawan atau sumber daya manusia yang berkinerja sesuai dengan cita-cita atau visi misi perusahaan.

Visi dan Misi PT. Indah Pontjan Laupakam adalah “Menjadi Perusahaan Kelapa Sawit lestari, berdaya saing tinggi dan ramah lingkungan” dan Misi

1. Melaksanakan manajemen bisnis perusahaan secara profesional sesuai dengan tata kelola perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan (Sustainable Palm Oil).
2. Menjamin keberlangsungan perusahaan melalui peningkatan produktivitas, efisiensi proses produksi dan inovasi.
3. Meningkatkan keuntungan untuk mencapai kemajuan perusahaan yang berkelanjutan dan kesejahteraan karyawan.

B. Hasil

1. Uji Validitas

Kuesioner dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang valid atau akurat dan konsisten. Validitas ialah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument penelitian. Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Disebabkan seluruh Karyawan Lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo merupakan sampel pada penelitian, maka uji validitas dan reliabilitas dilakukan di perusahaan yang mirip yaitu PT. Sawita Jaya Lau Pakam sebanyak 30 responden.

a. Uji Validitas Variabel Motivasi

Untuk mengetahui validitas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Bhuono 2005).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai validitas suatu pertanyaan dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai

r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel. R-Tabel dengan tingkat kesalahan 5% dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $Df = N - k$ ($N =$ Jumlah responden uji coba dan k adalah jumlah pertanyaan setiap variabel).

Berdasarkan hasil penghitungan r-tabel (Lampiran), r-tabel untuk variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja adalah dengan responden uji coba sebanyak 30 diperoleh hasil r-tabel. Nilai r-tabel untuk pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 30, diperoleh $df = 30 - 2$, maka nilai r-tabel berdasarkan tabel r (lampiran) sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas diperoleh hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 (Lampiran), maka r-hitung untuk variabel motivasi (X) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Intrinsik (X1.1)	X.1.1.1	0.662	0.361	> r-tabel (valid)
Intrinsik (X1.2)	X.1.2.1	0.530	0.361	> r-tabel (valid)
Intrinsik (X1.3)	X1.3.1	0.621	0.361	> r-tabel (valid)
Intrinsik (X1.4)	X1.4.1	0.662	0.361	> r-tabel (valid)
Intrinsik (X1.5)	X1.5.1	0.621	0.361	> r-tabel (valid)
Intrinsik (X1.6)	X1.6.1	0.530	0.361	> r-tabel (valid)
Ekstrinsik (X1.2)	X1.2.1	0.530	0.361	> r-tabel (valid)
Ekstrinsik (X1.2)	X1.2.2	0.366	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Kemampuan.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 (Lampiran), maka r-hitung untuk variabel kemampuan (X) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Technical Skill (X2.1)	X2.1.1	0.701	0.361	> r-tabel (valid)
Technical Skill (X2.1)	X2.1.2	0.780	0.361	> r-tabel (valid)
Human Skill (X2.2)	X2.2.1	0.556	0.361	> r-tabel (valid)
Human Skill (X2.2)	X2.2.2	0.848	0.361	> r-tabel (valid)
Conseptual Skill(X2.3)	X2.3.1	0.761	0.361	> r-tabel (valid)
Conseptual Skill (X2.3)	X2.3.2	0.560	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kemampuan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka r-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X3.1)	X3.1.1	0.911	0.361	> r-tabel (valid)
	X3.1.2	0.910	0.361	> r-tabel (valid)
	X3.1.3	0.916	0.361	> r-tabel (valid)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3.2)	X3.2.1	0.795	0.361	> r-tabel (valid)
	X3.2.2	0.776	0.361	> r-tabel (valid)
	X3.2.3	0.840	0.361	> r-tabel (valid)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas untuk pertanyaan variabel kinerja (Y) sebagaimana lampiran maka r-hitung untuk variabel kinerja (Y) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Kuantitas Hasil Kerja (Y1.1)	Y.1.1.1	0.724	0.361	> r-tabel (valid)
	Y.1.1.2	0.759	0.361	> r-tabel (valid)
	Y.1.1.3	0.721	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Uji reliabilitas (uji keandalan) adalah pengujian terhadap suatu pernyataan untuk melihat tingkat konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Barker, et. al. (2002:70) yang menyatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrument penelitian itu reliable (dapat diterima /cukup baik). Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini adalah sebagaimana Tabel 4.6 berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,805	> 0,60 (Reliabel)
X2	0,883	> 0,60 (Reliabel)
X3	0,953	> 0,60 (Reliabel)
Y	0,857	> 0,60 (Reliabel)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

- i. Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel motivasi reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- ii. Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel kemampuan reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- iii. Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- iv. Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel kinerja reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antar variabel, peneliti memutuskan bahwa data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner. Kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian. Frekuensi tanggapan 60 responden Karyawan Lapnagan tetap PT. Indah Pontjan Laupakam yang telah dikoreksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Kurang Setuju 3, Setuju 4, Sangat Setuju 5. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: STS = banyaknya responden yang merespon Sangat Tidak setuju, TS = banyaknya responden yang merespon Tidak Setuju. KS = banyaknya responden yang merespon Ragu-Ragu, S = Setuju dan SS = banyaknya responden yang merespon Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times \text{STS} + 2 \times \text{TS} + 3 \times \text{KS} + 4 \times \text{S} + 5 \times \text{SS}$.

Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 60 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $60 \times 1 = 60$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $60 \times 5 = 300$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/ rentang = $(300 - 60)/5 = 48$ dengan demikian diperoleh

kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.7 Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	60 - 108	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik
2	108,1 – 156,1	Tidak Setuju/Tidak Baik
3	156,2 – 204,2	Kurang Setuju/Cukup
4	204,3 – 252,3	Setuju/Baik
5	252,4 – 300	Sangat Setuju/Sangat Baik

1. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1)

Tabel frekuensi berdasarkan jawaban responden atas variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Motivasi

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
	STS	TS	KS	S	SS				
1	3	4	6	40	7	60	224	Baik	
2	6	27	21	5	1	60	148	Tidak Baik	
3	7	39	11	2	1	60	131	Tidak Baik	
4	17	28	12	2	1	60	122	Tidak Baik	
5	24	21	13	1	1	60	114	Tidak Baik	
6	6	22	7	16	9	60	180	Baik	
7	27	21	10	1	1	60	108	Tidak Baik	
8	21	25	11	2	1	60	117	Tidak Baik	
Jumlah	90	162	80	67	21	480	1027		
Rata-rata								143	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel motivasi yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo setuju bahwa motivasi belum maksimal. Dari 8 item pertanyaan yang diajukan kepada responden, hanya dua item pertanyaan yang termasuk dalam kategori baik yaitu item pertanyaan yang menyatakan bahwa Besar gaji/upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban pekerja/tanggung jawab sedangkan 6 pertanyaan lain tentang motivasi karyawan menunjukkan belum maksimal atau dalam penilaian diatas adalah tidak baik . Hal ini menunjukkan faktor motivasi karyawan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dapat dikatakan masih rendah atau tidak baik.

2. Penjelasan Responden Atas Variabel Kemampuan (X2)

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel kemampuan dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Kemampuan

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
	STS	TS	KS	S	SS				
1	13	40	0	5	2	60	123	Tidak Baik	
2	20	22	14	2	2	60	124	Tidak Baik	
3	24	26	6	2	2	60	112	Tidak Baik	
4	20	25	11	2	2	60	121	Tidak Baik	
5	23	22	9	3	3	60	121	Tidak Baik	
6	20	28	10	1	1	60	115	Tidak Baik	
Jumlah	120	163	50	15	12	360	716		
Rata-rata								119,3	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Pada Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel kemampuan artinya kemampuan Karyawan

lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo berupa tingkat pendidikan, kepatuhan Karyawan melakukan pekerjaan, tingkat kepatuhan pada target yang sudah ditetapkan perusahaan, tingkat kepatuhan pada penggunaan peralatan kerja, kemampuan dalam menghadapi masalah dan tingkat kepatuhan untuk melapor permasalahan untuk mendapatkan solusi dalam pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan faktor kemampuan Karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik atau kemampuan masuk dalam kriteria tidak baik.

3. Penjelasan Responden Atas Variabel Lingkungan (X3) Kerja

dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Lingkungan kerja

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
	STS	TS	KS	S	SS				
1	3	5	1	42	9	60	229	Baik	
2	22	31	1	3	3	60	114	Tidak baik	
3	12	24	20	3	1	60	137	Tidak baik	
4	13	37	3	3	4	60	128	Tidak baik	
5	15	34	6	3	2	60	123	Tidak baik	
6	19	36	2	2	1	60	110	Tidak baik	
Jumlah	84	167	33	56	20	360	841		
Rata-rata								140,2	Tidak baik

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja Karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo diasumsikan tidak baik. Hal ini menunjukkan factor lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang membuat kinerja karyawan belum maksimal atau belum bisa dikatakan baik.

4. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel kinerja adalah seperti Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Kinerja

No Item	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
	STS	TS	KS	S	SS				
1	22	24	12	1	1	60	115	Tidak Baik	
2	24	21	9	3	3	60	120	Tidak Baik	
3	15	39	1	4	1	60	117	Tidak Baik	
Jumlah	61	84	22	8	5	180	352		
Rata-rata								117,3	Tidak baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Pada Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel kinerja, menunjukkan bahwa kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo tidak baik. Hal ini menunjukkan faktor kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2006) yaitu :

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

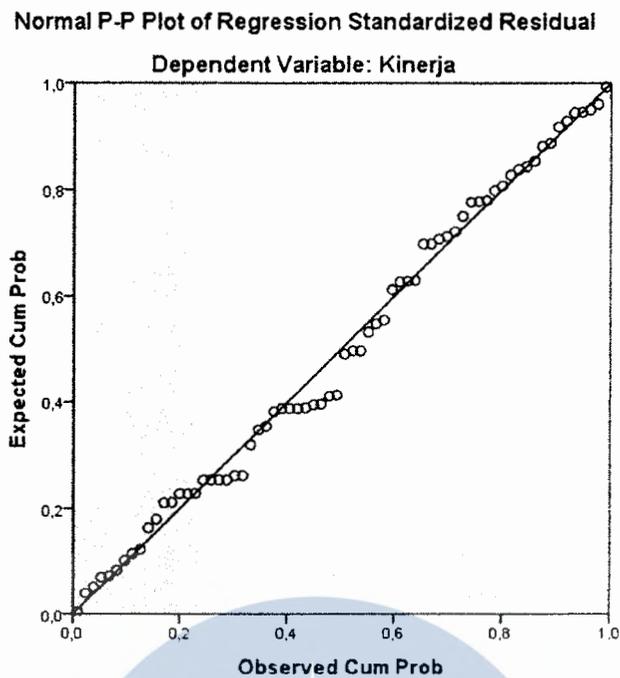
Sedangkan uji statistik yaitu dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), menurut Suliyanto (2005) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.12.
Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	kemampuan	lingkungan	kinerja
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.3333	24.6333	24.9000	12.3000
	Std. Deviation	4.70365	3.67754	4.66033	2.21168
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.168	.177	.158
	Positive	.127	.168	.164	.132
	Negative	-.123	-.128	-.177	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.987	1.304	1.372	1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.284	0.067	0.056	0.102

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)



Gambar 2 Grafik Normal Plot
 Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Dari gambar menunjukkan bahwa data menyebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk pengujian normalitas dengan uji statistik ditunjukkan berikut ini :

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,284, untuk variabel kemampuan sebesar 0,067, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,056, dan untuk variabel kinerja sebesar 0,102 yang berarti nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini berguna untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghazali (2006) menyatakan, jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Suliyanto (2005) bahwa :

Jika *Tolerance Value* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas

Jika *Tolerance Value* > 0,1 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan Table 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13.
Hasil Uji Multikolinieritas untuk Persamaan
Coefficients^a

Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)				
1 motivasi	.390	.077	.893	1.120
kemampuan	.386	.076	.438	2.284
lingkungan	.954	.577	.443	2.259

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan kemampuan memiliki nilai *tolerance* > 0,1 atau *Variance Inflation Factor* < 10

maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

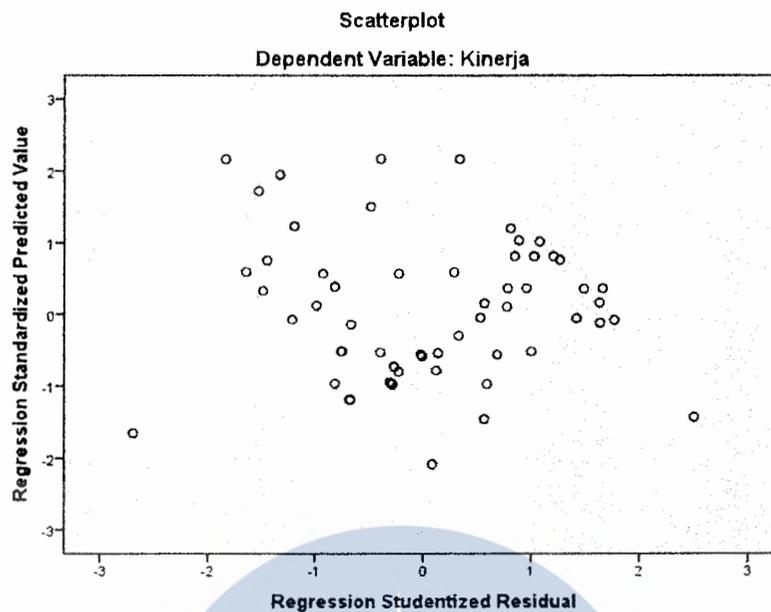
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara melihat grafik plot dan uji statistik dengan uji Glejser, yang dilakukan dengan cara analisis grafik dengan melihat grafik plot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergembang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan gambar dibawah ini :
Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2016)

Dari gambar *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Karyawan.

2. Hasil Regresi Berganda

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa dimensi/variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo.

Tabel. 4.14. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.281	.148		-1.896	.063		
1							
Motivasi	.102	.032	.081	3.174	.002	.893	1.120
Kemampuan	.138	.044	.115	3.132	.003	.438	2.284
Lingkungan	.823	.035	.867	23.799	.000	.443	2.259

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = (-0,281) + 0,102 X_1 + 0,138 X_2 + 0,823 X_3 + e$$

Pada persamaan regresi berganda di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo, yang artinya bahwa kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, lingkungan kerja

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo .

Tabel 4.15. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.967	.965	.13725

Sumber : Data Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15. di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,967. Yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo sebesar 96,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,3 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil Pengujian Regresi

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan atau secara serempak/simultan hipotesis dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas motivasi, kemampuan, lingkungan kerja secara serempak/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo .

Tabel 4.16. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.012	3	10.337	548.755	.000 ^b
	Residual	1.055	56	.019		
	Total	32.067	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Kemampuan

Sumber : Data Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dengan menggunakan taraf bahwa nilai signifikansi (α) sebesar 5 %, berdasarkan data pada Tabel .sebelumnya dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 548,755 jika dibandingkan lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,53 ($548,755 > 2,53$) dan $sig < 0,05$. Hal ini berarti menyatakan hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian hasil uji secara simultan atau secara serempak menyatakan bahwa variabel bebas motivasi, kemampuan, lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas motivasi, kemampuan, lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo .

Tabel 4.17. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	-.281	.148		-1.896	.063	
	Motivasi	.102	.032		.081	3.174	.002
	Kemampuan	.138	.044		.115	3.132	.003
	Lingkungan	.823	.035		.867	23.799	.000
						.438	2.284
						.443	2.259

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5 %, berdasarkan data pada Tabel 4.18. di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (3,174) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas motivasi secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo .
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan (3,132) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas kemampuan secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo .
- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan (23,799) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo .
- 4) Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel motivasi, kemampuan, lingkungan kerja diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

5) Pembahasan Hasil Pengujian Regresi

a. Hasil Pengujian Secara Simultan

Hasil uji secara simultan atau secara serempak menyatakan bahwa variabel bebas motivasi, kemampuan, lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo. Kesimpulan ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 548,755 lebih besar jika dibandingkan dari nilai F_{tabel} sebesar 2,53 ($548,755 > 2,53$) dan $sig < 0,05$. Hal ini berarti menyatakan hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 .

Motivasi, kemampuan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja sangat menentukan tingkat kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo, atau jika motivasi dan kemampuan semakin meningkat, dan lingkungan kerja semakin mendukung, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo.

Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Stoner dalam Soekidjo (2009) yang menyatakan kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

b. Hasil Pengujian Secara Parsial

1) Variabel Motivasi

Hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap pula kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo.

Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel ini terkait dengan Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini ditunjukkan dengan data hasil kuesioner bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel motivasi yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo setuju bahwa motivasi belum maksimal. Dari 8 item pertanyaan yang diajukan kepada responden, hanya dua item pertanyaan yang termasuk dalam kategori baik yaitu item pertanyaan yang menyatakan bahwa Besar gaji/upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban pekerja/tanggung jawab sedangkan 6 pertanyaan lain tentang motivasi karyawan menunjukkan belum maksimal atau dalam penilaian diatas adalah tidak baik . Hal ini menunjukkan faktor motivasi karyawan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dapat dikatakan masih rendah atau tidak baik.

2) Variabel Kemampuan

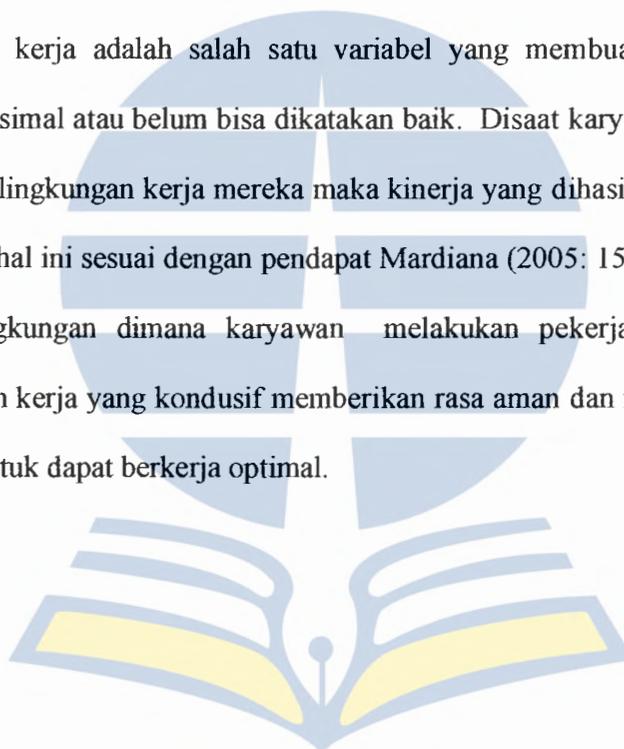
Hasil pengujian secara parsial variabel Kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo, walaupun tingkat signifikansi pengaruh variabel ini yang paling lemah jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja yang juga mempunyai pengaruh yang signifikan. Walaupun bisa dikatakan pengaruhnya paling rendah dibandingkan dengan motivasi dan lingkungan kerja , dapat dikatakan pengaruh kemampuan termasuk signifikan dalam mempengaruhi

tingkat kinerja karyawan hal ini dilihat dari sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel kemampuan artinya kemampuan Karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo berupa tingkat pendidikan, kepatuhan Karyawan melakukan pekerjaan, tingkat kepatuhan pada target yang sudah ditetapkan perusahaan, tingkat kepatuhan pada penggunaan peralatan kerja, kemampuan dalam menghadapi masalah dan tingkat kepatuhan untuk melaporkan permasalahan untuk mendapatkan solusi dalam pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan faktor kemampuan Karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik atau kemampuan masuk dalam kriteria tidak baik. Jika dikaitkan dengan fenomena dilapangan, masih ada karyawan yang tingkat pendidikannya hanya tamatan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sehingga dari kemampuan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab masih dapat dikatakan belum begitu baik, hal ini sejalan dengan R Kartz dalam Thoah (2008), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo, Variabel ini mempunyai pengaruh terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau

Pakam Kabupaten Karo sejalan dengan kondisi wilayah kerja yang berada ditengah perkebunan. Karyawan lapangan di perusahaan ini hanya bekerja di luar ruangan yang artinya kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja mereka. Sedangkan fakta dilapangan bahwa lingkungan kerja yang jauh dari sarana dan prasarana menjadikan ini sebuah masalah atau keluhan bagi karyawan lapangan. Hal ini ditunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja Karyawan lapangan PT. Indah Pontjan Lau Pakam Kabupaten Karo diasumsikan tidak baik. Hal ini menunjukkan factor lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang membuat kinerja karyawan belum maksimal atau belum bisa dikatakan baik. Disaat karyawan merasa kurang dari factor lingkungan kerja mereka maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal, hal ini sesuai dengan pendapat Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian menyimpulkan bahwa Kinerja Karyawan yang buruk dikarenakan motivasi kerja yang buruk/lemah.
2. Variabel kemampuan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja Karyawan yang buruk salah satu penyebabnya adalah rendahnya kemampuan kerja Karyawan.
3. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dimana dari hasil penelitian ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja yang buruk disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk atau lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan Karyawan
- 4 Hasil pengujian secara simultan variabel motivasi, kemampuan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil uji F menyimpulkan bahwa motivasi, kemampuan, Lingkungan kerja sama-sama mempengaruhi kinerja Karyawan.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini terdapat implikasi praktis di lingkungan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo antara lain :

1. Program yang berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo dimana seorang karyawan apabila memiliki motivasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Dalam meningkatkan kemampuan maupun pemahaman karyawan tentang pekerjaannya dan tanggung jawab Perusahaan harus memberi Pendidikan dan pelatihan demi meningkatkan sumberdaya manusia sebagai pendukung pencapaian kinerja khusus terhadap pekerjaan - pekerjaan yang sering terjadi kesalahan sehingga karyawan dapat memahami pekerjaan dengan baik. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapat promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut .
3. Lingkungan kerja karyawan yang dianggap masih kurang seperti sarana dan prasarana serta penanganan kesehatan yang belum sesuai dengan keinginan karyawan demikian juga dengan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik

dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan Untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, Manajemen perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan timwork.
2. Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.
4. Menurut hasil penelitian bahwa Motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan artinya Perusahaan harus memperhatikan ketiga unsur tersebut karena akan berimplikasi terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan di lingkungan PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo perlu diperhatikan hal-hal berikut ini :

1. Perusahaan diharap membuat program yang berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan dan Perusahaan hendaknya memberikan respon yang positif terhadap permasalahan atau keluhan karyawan.
2. Pimpinan atau atasan hendaknya melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para Karyawan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pekerjaannya serta memberi pelatihan khusus terhadap pekerjaan - pekerjaan yang sering terjadi kesalahan.
3. Perusahaan sebaiknya memperbaiki atau memberikan solusi terhadap hal - hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan yang dianggap masih kurang seperti sarana dan prasarana serta penanganan kesehatan yang belum sesuai dengan keinginan karyawan.
4. Perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek Motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan artinya kinerja yang buruk disebabkan oleh rendahnya motivasi dan kemampuan kerja dan belum sesuainya lingkungan kerja dengan keinginan Karyawan dan memberikan solusi terhadap segala kekurangan dan mempertahankan serta meningkatkan hal-hal yang sudah dianggap sudah berjalan dengan baik atau sesuai dengan harapan Perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2002), Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Azwar, Saifudin (2008), *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Cetakan Kedelapan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Aldo Herlambang (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Boedianto, S.(2012). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Permasayarakatan Klas IIA Anak Blitar. Jurnal Program Pascasarjana UNISKA Kediri.*
- Chrisdoni (2013) meneliti tentang “*Pengaruh Motivasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan*”
- Dony Prakasa Utama (2010) meneliti tentang “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sistem Kompensasi Karyawan Negeri Sipil Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Badan KeKaryawanan Negara*”
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harianja, Marihot Tua Effendi 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. 2010.” *Reward Influence with Good Performance Employee*” : *Jurnal on International Academic Research, Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan*
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Ivancevich J. M., Konopaske, R. Matteson, M. T (2006). *Perilaku Manajemen dan organisasi*. Erlangga : Jakarta
- Iswanto, Yun. (2005). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Universitas Terbuka Jakarta.

- Juliantoro, F.X. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara*. Tesis : Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Program Pascasarjana. Jakarta
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kasmui 2010. *Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Motivasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan*. Tesis. : Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana. Medan
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Mochammad Surya (2004), *Motivasi*, Gramedia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UGM, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, M. *Metode Penelitian* 2005, Cetakan I, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurgiyantoro, Burhan, 2002, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prashant Singh (2012), “ *Increasing Productivity With Motivation In The Workplace* ”
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Ruki, Achmad, 2006 *Sistem Manajemen Kinerja*, cetakan IV Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen. P, 2004, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Singodimedjo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UGM, Yogyakarta
- Sugiyono. 2003 *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Alfabeta, Bandung.
- Soerjono Soekanto 2002, “*Sosiologi dan Hukum*”, Citra Aditya Bakti
- Sarmina (2009) meneliti tentang “*Pengaruh Peningkatan Motivasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Kemampuan kerja Karyawan Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta*”

- Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Juli 2013.
- Were M. Susan (2012), *“Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya”*
- Yeni Widyastuti (2012) meneliti tentang *“Pengaruh Persepsi Motivasi Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten”*
- Zunaidah (2010) *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II(Persero) Cabang Palembang Alumni Program Studi MM Universitas Sriwijaya.*
- Aldo Herlambang Gardjito (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*
- Heny Sidanti (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*
- Tunggul Judanto (2010) *Analisis Pengaruh Faktor-faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Studi Kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda*
- Irvan Syahputra (2013) *Pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkal Pinang*

Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Kuesioner)

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta **membubuhkan tanda cek (√)** pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat pada kolom yang telah tersedia.

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Nama Responden :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir :

Status :

Lama Bekerja :

I. INSTRUMEN UNTUK MENGUKUR VARIABEL MOTIVASI (X₁)

No	Pernyataan MOTIVASI (X ₁)	STS	TS	KS	S	SS
1	Besar gaji/upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban pekerja/tanggung jawab					
2	Kondisi kerja pegawai sudah menyenangkan					
3	Keamanan kerja karyawan dalam bekerja sudah cukup baik atau memuaskan					
4	Status karyawan dalam pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing masing					
5	Prosedur kebijakan Perusahaan tidak menyulitkan karyawan					
6	Penyeliaan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan sudah baik					
7	Anda selalu bekerja sama dengan rekan anda dalam melaksanakan Pekerjaan.					
8	Atasan selalu membantu ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					

No	Pernyataan KEMAMPUAN (X ₂)	STS	TS	KS	S	SS
1	Tingkat pendidikan karyawan sudah sesuai dengan beban pekerjaan/tanggung jawab yang diberikan					
2	Dalam melakukan pekerjaan karyawan sudah melakukan sesuai dengan SOP (Standard Opersional Procedure) atau peraturan yang berlaku					
3	Dalam bekerja karyawan sudah dapat mencapai target waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan sudah mampu dan menguasai penggunaan peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Karyawan mampu mengatasi sendiri masalah-masalah dalam pekerjaan					
6	Karyawan selalu melapor kepada atasan untuk mendapatkan solusi dari permasalahan kerja					

No	Pernyataan LINGKUNGAN KERJA (X3)	STS	TS	KS	S	SS
1	Peralatan pekerjaan sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan					
2	Fasilitas kesehatan yang didapatkan karyawan sudah memuaskan karyawan					
3	Kebersihan lingkungan/lapangan kerja sudah baik					
4	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan					
5	Hubungan karyawan dengan atasan sudah sudah baik dan menyenangkan					
6	Keamanan sekitar lingkungan kerja sudah aman					

No	Pernyataan KINERJA (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1	Target kerja yang di berikan kepada masing masing karyawan tercapai setiap bulannya					
2	Target produksi perusahaan setiap bulannya tercapai setiap bulannya					
3	Target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan waktu yang diberikan					

Lampiran 2. Uji Validitas Kuesoiner

5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	4	2	5	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2
4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	2	4	2	4	1	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	3	1	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4
4	4	1	4	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4
4	5	1	4	1	5	1	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5
3	5	3	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	3	1	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3
4	5	1	3	1	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3



Lampiran 3. Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.849	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	27.3000	17.666	.662		.767
Motivasi 2	27.0000	19.310	.530		.788
Motivasi 3	28.3000	13.872	.621		.779
Motivasi 4	27.3000	17.666	.662		.767
Motivasi 5	28.3000	13.872	.621		.779
Motivasi 6	27.0000	19.310	.530		.788
Motivasi 7	27.0000	19.310	.530		.788
Motivasi 8	27.1333	20.671	.306		.809

2. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.886	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan 1	20.5333	9.844	.701	.596	.862
Kemampuan 2	20.7000	9.390	.780	.946	.849
Kemampuan 3	20.4000	10.593	.556	.834	.884
Kemampuan 4	20.6000	9.490	.848	.917	.840
Kemampuan 5	20.4667	9.430	.761	.756	.852
Kemampuan 6	20.4667	9.913	.560	.707	.889

3. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.954	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan 1	20.8000	14.510	.911	.888	.938
Lingkungan 2	20.7000	14.769	.910	.934	.938
Lingkungan 3	20.6000	15.697	.916	.883	.939
Lingkungan 4	20.8667	16.257	.795	.785	.951
Lingkungan 5	20.7333	16.478	.776	.653	.953
Lingkungan 6	20.8000	15.200	.840	.838	.947

4. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.860	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	8.2667	2.478	.724	.532	.807
Kinerja 2	8.1333	2.464	.759	.576	.778
Kinerja 3	8.2000	2.166	.721	.523	.817



Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian

4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
4	3	1	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2
4	5	1	4	1	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	1	3	1	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	5	1	3	1	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
4	3	1	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2

4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3
4	5	1	4	1	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	1	3	1	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	5	1	3	1	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

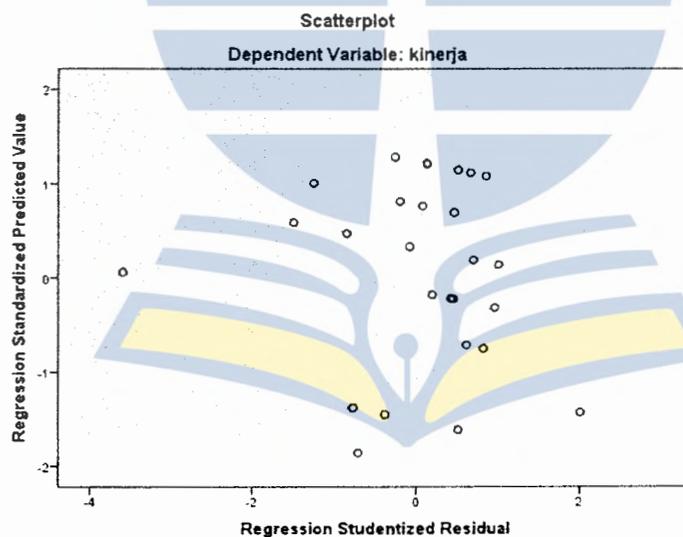
1. Hasil Uji Normalitas

		motivasi	kemampuan	lingkungan	kinerja
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.3333	24.6333	24.9000	12.3000
	Std. Deviation	4.70365	3.67754	4.66033	2.21168
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.168	.177	.158
	Positive	.127	.168	.164	.132
	Negative	-.123	-.128	-.177	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.987	1.304	1.372	1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284	.067	.056	.102

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	motivasi	.390	.077	.893	1.120
	kemampuan	.386	.076	.438	2.284
	lingkungan	.954	.577	.443	2.259

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

c. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.012	3	10.337	548.755	.000 ^b
Residual	1.055	56	.019		
Total	32.067	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Kemampuan

d. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	-.281	.148		-1.896	.063	
Motivasi	.102	.032	.081	3.174	.002	.893
Kemampuan	.138	.044	.115	3.132	.003	.438
Lingkungan	.823	.035	.867	23.799	.000	.443