PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BROMELAIN ENZYME DI LAMPUNG TENGAH

(Skripsi)

Oleh

M. Erie Darfinsyah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BROMELAIN ENZYME DI LAMPUNG TENGAH

Oleh

M. ERIE DARFINSYAH

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja. Masalah dalam penelitian ini adalah motivasi memliki peranan yang sangat penting, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tercapai, lingkungan kerja juga sangat penting bagi karyawan, karena dari lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan.Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bromelain Enzyme Lampung Tengah yang berjumlah 82 orang karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh postif dan signifikan, hasil uji analisis regresi linier berganda dinyatakan bahwa R square = 0,381 atau 38,1%, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan, dan sisa variabel penelitian 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,273 > 3,11) maka Ha didukung dan Ho tidak didukung yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah dan secara parsial variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah.

Saran penelitian bagi keberlangsungan dan kemajuan PT. Bromelain Enzyme yaitu agar perusahaan lebih berupaya untuk meningkatkan kebutuhan fisiologis karyawan. Dan saran bagi karyawan yang memiliki jabatan sebagai atasan agar lebih memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawan yang berada di bawah struktur organisasinya sehingga imbalan yang diterima oleh karyawan tersebut sesuai dengan kinerja masing-masing

Kata kunci : *Motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BROMELAIN ENZYME DI LAMPUNG TENGAH

Oleh

M. Erie Darfinsyah

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

Judul Skripsi	: **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BROMELAIN ENZYME DI LAMPUNG TENGAH**
Nama Mahasiswa	: *M. Erie Darfinsyah*
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1111011073
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.	**Lis Andriani H.R, S.E., M.Si.**
NIP 19650307 199103 1 001	NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.** .....

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.** .....

Sekretaris : **Lis Andriani H.R, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **6 April 2016**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: M. Erie Darfinsyah
NPM	: 1111011073
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: S1 Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil Penelitian/Skripsi serta Sumber Informasi/Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum di ajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Semua Sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang di terbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir Hasil Penelitian/Skripsi ini;
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *Hard Copy* dan *Soft Copy* Skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Tidak akan menuntut/meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap Hasil Penelitian/Skripsi saya ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, April 2016
Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
43C8AADF650247262
6000
ENAM RIBU RUPIAH

M. Erie Darfinsyah
1111011073

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 27 Juni 1993 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Drs. Sudardi dan Ibu Yuniar.

Penulis telah menyelesaikan pendidikan formal TK. Shandy Putra Bandar Lampung pada tahun 1999, menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2005 di SDN. 2 Rawa Laut Bandar Lampung, Sekolah Menengah Pertama di SMPN. 5 Bandar Lampung pada tahun 2008, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2011 di SMAN. 10 Bandar Lampung.

Pada tahun 2011, Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan S1 Manajemen.

PERSEMBAHAN

Terimakasih ku kepada Allah SWT yang telah memberiku kesehatan jasmani maupun rohani sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kupersembahkan karya kecil ini kepada kedua orang tuaku tersayang Ayahanda Drs. Sudardi dan Ibunda Yuniar yang senantiasa memberi dukungan dan berdo'a demi keberhasilanku, dan adik tersayang Agustho Yuanda dan Okta Dayu Annisa yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dan memberikan dukungan do'anya untukku, terima kasih untuk teman-teman angkatanku yang selalu membantu, berbagi keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, terima kasih banyak. "Tiada hari yang indah tanpa kalian semua" terima kasih atas masukannya selama ini serta calon pendamping hidupku kelak.

Almamater tercinta

MOTTO

"Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah,
jika kamu menyerah hanya karena
kata-kata orang lain yang ingin menjatuhkanmu, berarti kamu gagal
dan orang itu berhasil"

Katakanlah: ini hidupku. Aku penentu kebesaran hidupku.
It is my decision and my action, or nothing at all!

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim

Subhanallah, Walhamdulillah, Walailahaillallah, Wallahuakbar, dengan setulus hati penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT. Allah, Dialah pemilik segala ide cemerlang, yang dengan kelembutan kasih sayang, cinta, dan rahmat-Nya dapat masuk ke setiap hati dan pikiran manusia, tak terkecuali hamba-Mu ini, yang telah menyelesaikan serangkaian tugas akhir. Atas kemurahan berkah dan segala karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang telah lama dinanti demi melangkah ke jenjang kehidupan selanjutnya.

Penulis menyadari secara utuh bahwa dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
2. Ibu Dr. R.R Erlina,S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
4. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. dan Ibu Lis Andriani H.R, S.E., M.Si.. selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Pendamping yang telah meluangkan

waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penulisan skripsi ini

5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi. Terimakasih untuk masukan dan saran yang diberikan dalam perbaikan skripsi ini
6. Ibu Faila Shofa, S.E., M.S.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen pada khususnya serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada umumnya, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini
8. Seluruh staff dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Lampung
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa mendoakanku, memberikan dukungan, motivasi, dan pengorbanan baik moril maupun materil, dan menantikan keberhasilanku. Doa kalian adalah denyut nadi bagiku.
10. Kedua adikku; Agustho Yuanda, dan Okta Dayu Annisa terima kasih atas doa serta dukungannya selama ini.
11. Rizkia Meidiani, Amd.Keb. terimakasih atas dukungan, doa dan waktu yang telah diberikan untukku
12. Sahabat-sahabat terbaikku Rahmat Erlangga, Adji Madya, Prashadio Anmara, Bayu Prasetya, Agung Prastyo, Dona Triansha, M. Dhian Pratama, Rio Panduwinata, Putu Deddy, M. Nugrahadi, Jp Hidayatullah, Irma Ervita Sella, Rizky.

13. Kawan-kawan Mahasiswa Manajemen 2011 khususnya untuk konsentrasi Sumber Daya Manusia, David, Odi, Mersa, JP, Irma, Anin, Eci, Neva, Fisca, Novpia, Puji, Defi, Christin, Nidya, Shinta, Triana, Rensius, Rizky, Ratih, RH, Asep, Dwi, dan Bungsu
14. Terimakasih untuk Marlinda Wati, S.T. yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
15. Terimakasih kepada para responden yang telah membantu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini
16. Dan bagi pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut mendukung penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Bandarlampung, April 2016
Penulis,

M. Erie Darfinsyah

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL…....……....……

DAFTAR GAMBAR……..

DAFTAR LAMPIRAN..……....…….

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..…….… 1
1.2 Rumusan Masalah……...…….. 12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian……..…… 12
1.3.1 Tujuan Penelitian……...……... 12
1.3.2 Manfaat Penelitian……...……. 13

II. LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu…….…….. 14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia…….…….. 15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia…….……... 15
2.3 Motivasi…….……..……...…… 17
2.3.1 Definisi Motivasi…….……... 17
2.3.2 Faktor Motivasi…….…..... 19
2.4 Lingkungan Kerja..…….……..……...……. 25
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja…….…… 25
2.4.2 Faktor Lingkungan Kerja…….….. 26
2.5 Kinerja Karyawan....…….…….…… 32
2.5.1 Pengertian Kinerja……..……...……..... 32
2.5.2 Faktor Kinerja……..…….. 32
2.6 Kerangka Pemikiran.……... 36
2.7 Hipotesis……... 37

III. METODE PENELITIAN

3.1 Dasar Penelitian……. 38
3.2 Jenis dan Sumber Data……... 39
3.3 Metode Pengumpulan Data……...…….…….…… 40
3.4 Definisi Operasional Variabel……...…….…….…. 41
3.5 Populasi……...…….…… 42
3.6 Uji Instrument Penelitian…....…….…… 42
3.6.1 Uji Validitas……...…….…….. 42
3.6.2 Uji Reliabilitas…….…… 43
3.7 Metode Analisis Data…..…....…….…… 44
3.7.1 Analisis Kualitatif…..…….…….. 44
3.7.2 Analisis Kuantitatif…….…… 45
3.8 Pengujian Hipotesis…… 46
3.8.1 Uji t (Parsial)…….....…….…….. 46
3.8.2 Uji F Simultan…….…….…… 47

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian…… 48
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bromelain Enzyme Lampung Tengah….. 48
4.1.2 Lokasi PT. Bromelain Enzyme Lampung Tengah.....… 48
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bromelain Enzyme Lampung Tengah… 49
4.2 Karakteristik Responden…..…….….. 49
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas…..……..…….…. 52
4.3.1 Uji Validitas……...……... 52
4.3.2 Uji Reliabilitas…..……...…….…. 54
4.4 Pembahasan……..…….…….. 56
4.4.1 Analisis Data Kuantitatif…….... 56
4.4.2 Analisis Data Kualitatif…….……. 57
4.4.2.1 Deskripsi Pernyataan Responden…….…….. 57
4.4.3 Uji Hipotesis…….…….……. 81
4.4.3.1 Uji t (Parsial)……...…….…….……. 81
4.4.3.2 Uji f……..……...…….…….……. 85

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan……...…….… 87
5.2 Saran……....…….. 88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1. Data Jumlah Karyawan pada PT. Bromelain Enzyme tahun 2015…….……..… 9

2. Data Keluar atau Masuk Karyawan pada PT. Bromelain Enzyme tahun 2015…….….…. 10

3. Data Fasilitas Lingkungan Kerja PT. Bromelain Enzyme tahun 2015…….…….…….…… 10

4. Data Absensi Karyawan PT. Bromelain Enzyme tahun 2015……..…….……..…….…….… 11

5. Operasionalisasi Variabel Penelitian……...… 41

6. Koefisien nilai *r* Cronbach's Alpha……..……...… 44

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..……...… 49

8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia……..……..… 50

9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.……...… 50

10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja…..……..… 51

11. Hasil Uji Validitas……...… 53

12. Koefisien nilai *r* Cronbach's Alpha……..……...… 54

13. Hasil Uji Reliabilitas……...… 55

14. Persentase Pernyataan Responden tentang Kebutuhan Fisiologis…..... 58

15. Persentase Pernyataan Responden tentang Kebutuhan Rasa Aman.....…. 59

16. Persentase Pernyataan Responden tentang Kebutuhan Sosial……..…. 61

17. Persentase Pernyataan Responden tentang Kebutuhan Penghargaan...…. 62

18. Persentase Pernyataan Responden tentang Kebutuhan Aktualisasi Diri…63

19. Persentase Pernyataan Responden tentang Tata Ruang Kerja...……..….. 65

20. Persentase Pernyataan Responden tentang Kebersihan dan Kerapihan..... 66

21. Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Sosial.……..….. 68

22. Persentase Pernyataan Responden tentang Status Sosial……...……..… 69

23. Persentase Pernyataan Responden tentang Hubungan Kerja…..……...… 70

24. Persentase Pernyataan Responden tentang Sistem Informasi…..……...… 72

25. Persentase Pernyataan Responden tentang Harapan Mengenai Imbalan... 74

26. Persentase Pernyataan Responden tentang Dorongan……...…….....… 75

27. Persentase Pernyataan Responden tentang Kemampuan……...……...… 76

28. Persentase Pernyataan Responden tentang Persepsi Terhadap Tugas...… 77

29. Persentase Pernyataan Responden tentang Imbalan Internal……...…..... 79

30. Persentase Pernyataan Responden tentang Kepuasan Kerja……...…..... 80

31. Uji t untuk Hipotesis I…….……...….. 82

32. Uji t untuk Hipotesis II…….……..….... 82

33. Uji t untuk Hipotesis III.…….……..... 82

34. Uji F……...…….…….....… 84

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Tabel

1. Skema Kerangka Berpikir……..……. 36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Struktur Organisasi PT. Bromelain Enzyme Lampung Tengah
3. Deskripsi Responden PT. Bromelain Enzyme Lampung Tengah
4. Hasil Kuesioner Budaya Motivasi (X1)
5. Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)
6. Hasil Kuesioner Kinerja Kerja (Y)
7. Tabel Frekuensi
8. Uji Validitas
9. Uji Reliabilitas
10. Output Kuantitatif
11. Output Kuantitatif Dominan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Kinerja yang baik akan membuahkan hasil yang baik, dan juga sebaliknya. Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang baik, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donelly (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salleh (2005) bahwa kinerja ditentukan oleh individu, organisasi, lingkungan, motivasi, tingkat keterampilan, kecerdasan dan ketanggapan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan SDM digunakan untuk mengatur organisasi agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut Azar dan Shafighi (2013) saat ini suatu organisasi dapat dengan mudah menyediakan barang-barang dan bahan baku yang mereka butuhkan dari organisasi lain yang berada di negara lain, dan hanya satu sumber daya yang tidak dapat dipertukarkan, yaitu sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja kerja.

Motivasi menurut Robbins (2008) mendifinisikan motivasi ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Yang ada ketika setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan di bawah standar karena apa yang menjadi

motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward.* Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *reward* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun

kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini PT. Bromelain Enzyme sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi enzim bromelain sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. PT. Bromelain Enzyme merupakan *joint venture* antara PT. Great Giant Pineapple (Indonesia) dengan Enzybel International SA

(Belgia) yang mengembangkan pabrik modern dan terintegrasi mulai dari pemanenan bahan baku (bonggol nanas), proses produksi, penyimpanan hingga pengiriman produk ke pelanggan. PT. Bromelain Enzyme berdiri pada tahun 2010 dengan lokasi perusahaan berada di Jl. Raya Terbanggi Besar KM 77 Terbanggi Besar Lampung Tengah, merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang mengembangkan riset secara intensif dalam mengolah bonggol nanas menjadi enzyme bromelain. Seluruh hasil produksi dipasarkan ke luar negeri (100% ekspor).

Pengamatan penelitian dilakukan dengan proses wawancara tidak terstruktur terhadap karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah menghasilkan deskripsi permasalahan perusahaan ini yaitu:

1. Motivasi di PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah terbagi kedalam 5 kategori yaitu motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, motivasi untuk memenuhi kebutuhan rasa aman, motivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial, motivasi untuk memenuhi kebutuhan penghargaan diri dan motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dalam PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah terlihat pada jumlah gaji yang kurang sesuai terhadap beberapa karyawan. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan rasa aman dalam PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat mengganggu kinerja para karyawan. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial dalam PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah dapat dilihat dari hubungan komunikasi yang baik anatar karyawan yang dapat menimbulkan suasana

kerja yang penuh dengan keakraban. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan penghargaan diri di PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah contohnya pemberian apresiasi kerja terhadap karyawan masih kurang baik. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah sulit untuk dapat mengembangkan bakat yang dimiliki dalam diri karyawan sesuai dengan kemampuan kerja mereka.

2. Lingkungan kerja dimana bangunan yang kurang luas sehingga ruang kerja (kantor) tepat berada di sebelah ruang produksi sehingga suara bising dari proses produksi sering mengganggu konsentrasi karyawan yang bekerja di kantor. Ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Oleh karena itu perusahaan selalu memperhatikan dan mengusahakan tercapainya konsistensi persyaratan produk dan keamanan produk yang selalu diperbaiki secara berkelanjutan melalui praktek cara produksi yang baik dan benar, peningkatan *skill* dan kompetensi sumber daya manusia, proses produksi yang ramah lingkungan, memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menjunjung tinggi hak asasi manusia, serta taat pada persyaratan peraturan perundangan-undangan dan persyaratan lainnya yang berlaku, diantaranya mengacu pada standar mutu GMP API (*Good Manufacturing Practice for Active Pharmaceutical Ingredients*), standar keamanan pangan (HACCP), Jaminan Halal dan Kosher. Saat ini PT. Bromelain Enzyme hanya memproduksi enzyme bromelain dalam bentuk *powder*, akan tetapi sejak April 2012 sudah mulai

dilakukan eksperimen untuk menghasilkan enzyme bromelain dalam bentuk cair. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan hasil produksi dari PT. Bromelain Enzyme. Keberhasilan Perusahaan dapat dicapai karena pengembangan produksi yang inovatif dan mengusahakan kawasan produksi yang terintegrasi, serta dedikasi dan yang tidak kalah pentingnya yaitu kualitas kerjasama yang baik dari seluruh karyawan PT. Bromelain Enzyme. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, minimal kebutuhan pokoknya, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya. Dengan kata lain, tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka mereka akan lebih giat menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki rendah, maka karyawan menjadi tidak semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan mengajar yang baik, namun bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Selain motivasi, lingkungan di sekitar tempat bekerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005) lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik

kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dan pencapaian produktivitas. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), teori lingkungan fisik juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor lingkungan tata ruang kerja, faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja serta lingkungan non fisik (faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor sistem informasi). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing**.** Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap

perannya dalam pekerjaan itu. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuh kembangkan industri dalam menghadapi persaingan global dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri dan menciptakan iklim usaha yang kondusif serta perlindungan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Bromelain Enzyme

Departemen	**Jumlah (Karyawan)**
Production	37
Quality Assurance	3
Quality Control	7
Warehouse / Packaging	10
Engineering	9
General	3
Accounting	4
Research and Development	2
House Keeping	7
Total Karyawan	**82**

Sumber: PT. Bromelain Enzyme, Mei 2015

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan dari seluruh departemen yaitu 82 orang. Jumlah karyawan dengan persentasi tertinggi ada pada Departemen Produksi yaitu 44,44%, sementara departemen lainnya hanya memiliki karyawan ≤ 12,35%.

Tabel 2. *Turn over* Karyawan PT. Bromelain Enzyme

Bulan	**Jumlah Karyawan Masuk (orang)**	**Jumlah Karyawan Keluar (orang)**
Januari	0	0
Februari	0	0
Maret	0	0
April	0	0
Mei	0	3
Juni	3	0
Total Jumlah	**3**	**3**

Sumber: PT. Bromelain Enzyme, Agustus 2015

Dari Tabel 2 tersebut dapat diperoleh total jumlah karyawan masuk sama dengan total jumlah karyawan keluar yaitu sebanyak 3 orang.

Tabel 3. Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia pada PT. Bromelain Enzyme

No.	Fasilitas	Jumlah (Unit)	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1	Komputer/Laptop	17	Sedang
2	Telepon	11	Baik
3	Jaringan Internet	1	Baik
4	Toilet	5	Baik
5	Printer	4	Baik
6	Pendingin Ruangan	10	Kurang
7	Dapur	1	Baik
8	Balai Pengobatan	1	Baik
9	Kendaraan Dinas	3	Baik
10	Rumah Dinas	5	Sedang

Berdasarkan data tersebut, PT Bromelain Enzyme belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti Mushola dan Kantin. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang dan kurang, yaitu fasilitas pendingin ruangan dan rumah dinas. Selain itu kondisi bangunan yang kurang luas sehingga ruang kerja (kantor) tepat berada di sebelah ruang produksi sehingga suara bising dari proses produksi sering mengganggu konsentrasi karyawan yang bekerja di kantor. Ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Tabel 4 Tingkat Absensi Karyawan PT. Bromelain Enzyme Tahun 2015

Bulan	**Hari Kerja (hari)**	**Jumlah Karyawan (orang)**	**Total Hari Kerja (hari)**	**Jumlah Ketidakhadiran (orang)**	**Tingkat Ketidakhadiran (%)**
Januari	25	82	2050	43	2,09
Februari	23	82	1886	39	2,07
Maret	25	82	2050	54	2,63
April	25	82	2050	46	2,24
Mei	23	79	1817	39	2,14
Juni	25	82	2050	45	2,19
Rata-rata					2,23

Sumber: PT. Bromelain Enzyme, Agustus 2015

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus berikut: (Hasibuan, 2001)

$$\text{Persentase Ketidakhadiran} = \frac{\text{Ketidakhadiran}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data pada Tabel 4 menunjukkan persentase tingkat absensi karyawan pada PT. Bromelain Enzyme per bulan, dalam rentang waktu Januari - Juni 2015 dan memiliki rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 2,23%. Pada Tabel 1.4 dapat

dilihat tingkat absensi mengalami peningkatan cukup tinggi pada bulan Maret sebesar 2,63%. Tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari dengan angka persentase sebesar 2,07% PT. Bromelain Enzyme memberikan toleransi absensi kepada karyawan dengan minimal kehadiran 90%. Jika kehadiran kurang dari 90%, maka absensi akan berpengaruh pada bonus yang diberikan kepada karyawan pada setiap akhir tahun.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis untuk memberi judul penelitian ini **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Penulis atau di Bidang Akademis

Memberi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberi masukan bagi kegiatan penelitian yang lain mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja khususnya mengenai karyawan PT. Bromelain Enzyme.

2. Manfaat bagi PT. Bromelain Enzyme

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme.

3. Manfaat bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bromelain Enzyme. Terdapat penelitian sebelumnya mengenai variabel yang sama digunakan oleh peneliti, namun tempat dan objek penelitian berbeda. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Frana Agus Sugianto (2011) dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bandung”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpangurh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MaduBaru. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung Sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,000 < 0,050). Pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MaduBaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,000 < 0,050) dan t

hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,000 < 0,050).

2. Penelitian ini dilakukan oleh Natalia Nurhastuti (2011) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adaro Energy Malang”.Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 8,092 _ t table 1,69 dan nilai signifikannya 0.05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung : 8,092dan t tabel : 1.69 oleh karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna menkaryawans, mengatur, melaksanakan dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan atau pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Menurut George Terry's (2000) suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Griffin (2003) manajemen adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efesien.

Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Robbins dan Coulter (2007) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan.

1. Perencanaan mencakup pendefinisian tujuan, penetapan strategi, dan mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.
2. Pengorganisasian adalah menentukan tugas apa saja yang dikerjakan, siapa yang mengerjakan, bagaimana tugas-tugas dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan pada tingkat mana keputusan harus dibuat.
3. Kepemimpinan meliputi kegiatan-kegiatan memotivasi bawahan, mengarahkan, menyeleksi saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan konflik.
4. Pengawasan meliputi pemantauan kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa semua orang mencapai apa yang telah direncanakan dan mengkoreksi penyimpangan- penyimpangan yang ada.

Fungsi Manajemen menurut Fayol (2010) bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan bisa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Fungsi manajemen menurut Fayol:

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

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

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

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Osei (2011) motivasi adalah dorongan dari dalam yang menyebabkan seseorang menyelesaikan tujuan atau tugasnya. Hal yang memungkinkan untuk mengamati wujud dari motivasi, namun tidak bagi motivasi itu sendiri. Selain itu, menurut Osei (2011) juga mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan

yang tepat untuk mencapai suatu hal yang dibutuhkan. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Osei (2011) mengatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi menurut Hasibuan (2005) bahwa Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi Robbins (2008) mendifinisikan motivasi ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Yang ada ketika setiap

kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengruhinya. Ada enam faktor menurut Osei (2011) secara garis besar yaitu :

1. Faktor Kebutuhan Manusia

   a. Kebutuhan Dasar (Ekonomis)

      Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini sesorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasr yang harus di penuhi.

   b. Kebutuhan Rasa Aman (Psikologis)

      Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang tokoh, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban-kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam-idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan Sosial

Menurut Carison satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya :

a. Arti gaji bagi karyawan

Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.

b. Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “hasil kerja“ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis-komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya :

a. *Democratic Leadership*,

   suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

b. *Dictatorial atau autocratic Leadership*, yakni suatu gaya *leadership* yang menitik beratkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya

yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

c. *Free Rain Leadership*,

salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor Pelatihan, merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah :

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan pengetahuan, kemmapuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
4. Memperlancar pelaksanaan tugas
5. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
6. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
7. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi

6. Faktor Prestasi

Penilaian presasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna peningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada Karyawan di PT. Bromelain Enzyme antara lain:

a. Absensi

   Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

b. Kerjasama

   Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman-teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

c. Disiplin

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberkan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya. Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hierarki terdiri dari Robbins (2008) terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya

2. Kebutuhan Rasa Aman

Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional

3. Kebutuhan Sosial

Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Meliputi factor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) “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. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan .

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan

keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.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. Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dan pencapaian produktivitas.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

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 (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang

mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

   Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

   Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan

tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

   Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara Bising

   Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

   Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan

disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

   Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

   Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Nitisemito (2002) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan

dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito (2002) yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa ada beberapa faktor lingkungan kerja, yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

   a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Beberapa definisi kinerja menurut pendapat beberapa ahli. Gibson (2005) 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.

Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas menunjukan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualiatas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

   Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunkan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

   Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Menurut Sutrisno (2009) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1. Hasil kerja
   meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan
   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif
   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Kecekatan Mental
   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap
   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin Waktu dan Absensi
   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2005) mengemukakan bahwa ada enam indikator kinerja

1. Harapan mengenai imbalan

   kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Dorongan

   Kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu

3. Kemampuan

   Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, dimana seorang karyawan dapat melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah

4. Persepsi terhadap tugas

   Persepsi terhadap tugas yang di lakukan dalam tindakan,menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memeberikan gambaran dan pemahaman tentang tugas yang di kerjakan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu.Imbalan

5. Imbalan internal

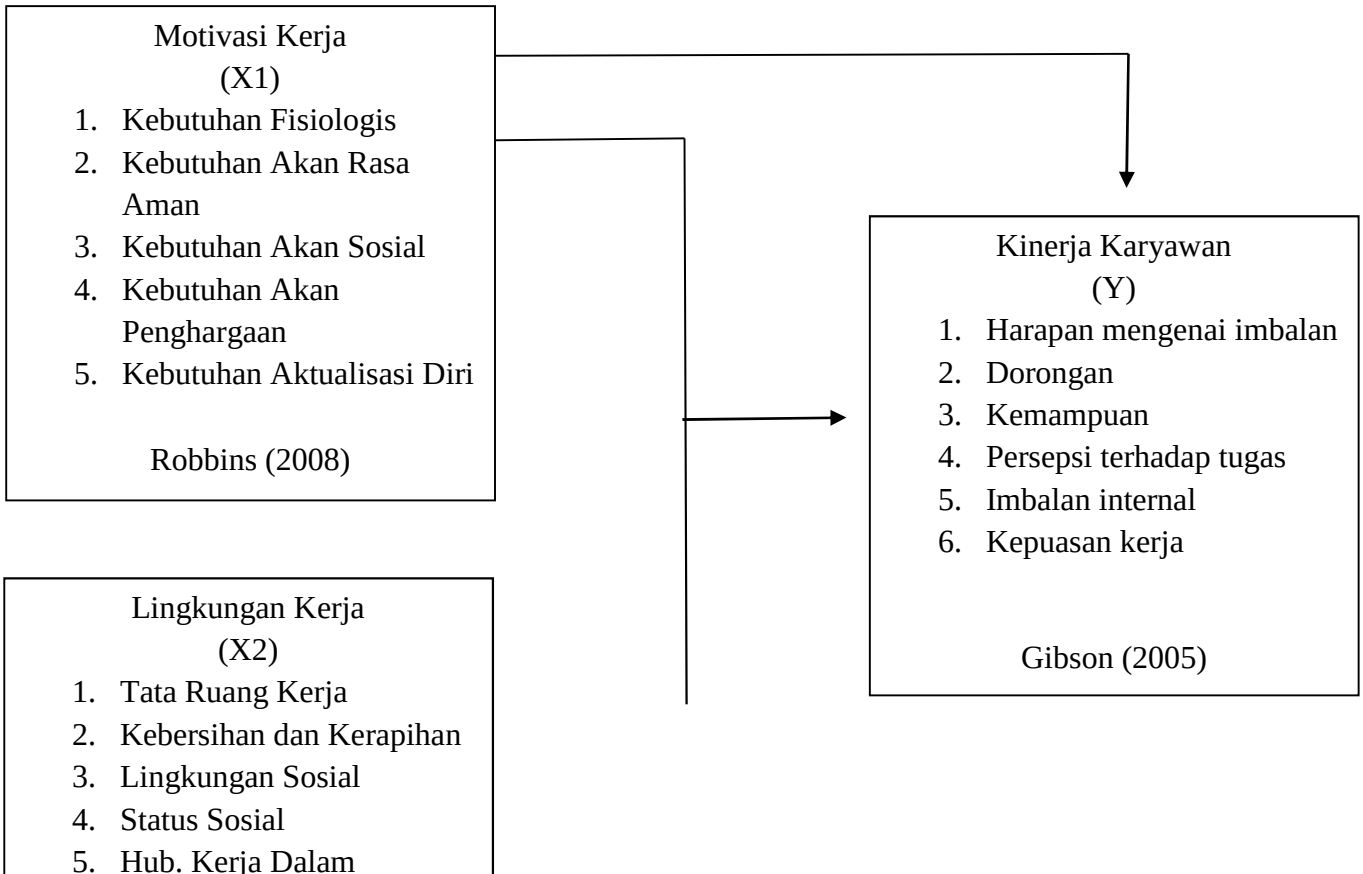
Imbalan internal adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

6. Kepuasan kerja

   Tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal daribermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasaan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitan ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah.
3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Moleong (2006) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Moleong (2006) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya.

Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa metode kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik penelitian trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Selain definisi-definisi diatas, ada definisi penelitian kualitatif lainnya seperti yang dikemukakan oleh Moleong (2006) bahwa penelitian kualitatif adalah

pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. Jelas definisi ini menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijaring dengan metode yang lebih alamiah yakni wawancara langsung dengan para narasumber sehingga diperoleh jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian kualitatif tidak pernah terlepas dari istilah analisis fenomenologi. Peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu (Moleong, 2006).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Moleong (2006) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud kata-kata dan tindakan disini yaitu kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (primer).

a. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan atau responden. Peneliti

akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai profesinya sebagai karyawan. Sumber data utama data penelitian ini diperoleh dari para karyawan PT. Bromelain Enzyme. Sumber data pendukung dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Quality Assurance PT. Bromelain Enzyme.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri, serta data yang terkait dalam penelitian ini. Data tambahan dalam penelitian ini adalah data karyawan yang bekerja di PT. Bromelain Enzyme.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pokok dalam pengumpulan data, yang berisi pertanyaan mengenai persepsi guru tentang budaya organisasi, pembuatan keputusan individual dan inovasi organisasional. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternative jawaban dan penentuan skornya adalah sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3

- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan teknik penunjang dalam pengumpulan data, yang bersumber dari berbagai arsip, dokumen, maupun literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi didefinisikan lima hierarki kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Yang ada ketika setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. (Maslow,2008)	1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Penghargaan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert SS = Sangat Setuju S = Setuju CS = Cukup Setuju TS =Tidak Setuju STS=Sangat Tidak Setuju
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dan pencapaian produktivitas. (Mangkunegara, 2005)	1) Tata Ruang Kerja 2) Kebersihan dan Kerapian 3) Lingkungan Sosial 4) Status Sosial 5) Hubungan Kerja dalam perusahaan 6) Sistem Informasi	Likert SS = Sangat Setuju S = Setuju CS = Cukup Setuju TS =Tidak Setuju STS=Sangat Tidak Setuju
Kinerrja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson (2005)	1) Harapan mengenai imbalan 2) Dorongan 3) Kemampuan 4) Persepsi Terhadap Tugas 5) Imbalan Internal 6) Kepuasan Kerja	Likert SS = Sangat Setuju S = Setuju CS = Cukup Setuju TS =Tidak Setuju STS=Sangat Tidak Setuju

3.5. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun berbagai gejala yang terjadi, yang merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT.Bromelain Enzyme, yang seluruhnya berjumlah 82 orang.

Arikunto (2005) menjelaskan bahwa jika subjek kurang dari 100, maka lebih baik jika diambil secara keseluruhan subjek. Berbanding lurus dengan pendapat tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi guna mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila suatu instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, serta mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pearson correlation pada program SPSS. Secara manual rumus validitas, yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy}	= Korelasi antara x dan y	Y	= Skor nilai y
X	= Skor nilai x	N	= Jumlah sampel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap item-item yang valid yang diperoleh melalui uji validitas pada tahap sebelumnya. Instrument pengumpulan data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh jika diolah tidak memberikan hasil yang salah. Secara manual rumus reliabilitas, yaitu :

$$\sim = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\frac{\sum \pm_1^2}{\sum \pm_t^2}\right]$$

Keterangan:

α = Nilai reliabilitas

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \pm_h^2$ = Nilai varians masing-masing item

$\sum \pm_t^2$ = Varians total

Pengujian pada tahap ini menggunakan bantuan program SPSS. Secara otomatis, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan melihat hasil *Cronbach's Alpha (α)* pada output *Reliability Statistics.* (Nazir: 2005) Cronbach menjelaskan bahwa criteria reabilitas diinterpretasikan dengan daftar kofisien *r* sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien nilai *r* Cronbach's Alpha

Koefisien *r*	Reliabilitas
0.8000 - 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 - 0.7999	Tinggi
0.4000 - 0.5999	Sedang/Cukup
0.2000 - 0.3999	Rendah
0.0000 - 0.1999	Sangat Rendah

3.7 Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis. Model regresi linier berganda adalah parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang ingin diestimasikan, sehingga analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi linier berganda/ *multiple regression* (Nazir: 2005)

3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan suatu alat yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian dan mencari pemecahannya dengan memakai teori-teori pendukung yang berhubungan dengan budaya organisasi, pembuatan keputusan individual dan inovasi organisasional.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang merupakan perhitungan matematis menggunakan suatu rumus tertentu untuk mengetahui hasil yang diteliti.

Rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS:

$$\mathbf{Y = \alpha_0 + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Keterangan:

Y = skor dari variabel Motivasi

X1 = skor dari variabel Lingkungan Kerja

X2 = skor dari variabel Kinerja Karyawan

α_0 = Konstanta

b1 = koefisien X1

b2 = koefision X2

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F).

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberikan suatu pernyataan terkaan mengenai hubungan bersifat tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diujikan dengan dua metode, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logika (Nazir: 2005)

3.8.1 Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika sig < α (0,05), menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{\pm b}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi variabel independen

$\pm b$ = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika sig < α (0,05), menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^{2)} / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} (5,888) > t_{tabel} (1.98932), maka Ha didukung dan Ho tidak didukung, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Bromelain Enzyme
2. Variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} (5,531) > t_{tabel} (1.98932), maka Ha didukung dan Ho tidak didukung, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Bromelain Enzyme
3. Hasil pengaruh uji signifikan simultan (UJI F) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 5%(0,05), yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada PT. Bromelain Enzyme Lampung Tengah.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Saran bagi keberlangsungan dan kemajuan PT. Bromelain Enzyme yaitu agar perusahaan dapat mempertahankan atas penghargaan karyawan berupa jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Saran bagi karyawan yang memiliki jabatan sebagai atasan agar lebih memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawan yang berada di bawah struktur organisasinya sehingga imbalan yang diterima oleh karyawan tersebut sesuai dengan kinerja masing-masing.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu agar dapat menambahkan variabel lain seperti *teamwork*, kinerja organisasi, kompensasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.

Azar, Maryam, and Ali Akbar Shafighi. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance. Branch: *International Journal of Academic Research (3/9*).

Fayol. 2010 Dalam Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin

Frana Agus Sugianto. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"

George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.

Gibson, James. John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., *Organisasi dan Manajemen, (*Jakarta: Erlangga,1994)

Hasibuan, Malayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Moh. Nazir. Ph.D,2005, *Metode Penelitian.* Ghalia Indonesia. Bogor.

Moleong, Lexy,. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Natalia Nurhastuti. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Gahlia Indonesia

Osei, Maxwell. 2011. The Effect of Motivation on Employee Performance in Ghana Education Service: a Case Study of Angel Educational Complex. *Thesis*. Ghana: Kwame Nkrumah University

Rivai, Veithzal, AhmadnFawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005.)

Robert L. Mathis & John H. Jackson, Human Resources Management, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006.

Robbins, S dan Coulter, M. 2007. **Manajemen**, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.

Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008), Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Salleh, Abdul Rahman. 2005. Pedoman Pengukuran Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi. Jakarta: Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju

.

Sugiyono, 2008(Ed.), *Sumber data Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group