

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, HUBUNGAN
KERJA, PENGAWASAN, PEKERJAAN ITU SENDIRI,
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. HARJOHN TIMBER**

SKRIPSI

OLEH :

MARFUAH

NIM. 081310690



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PONTIANAK**

2015

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap salah satu perusahaan pengolahan kayu yang ada di Kabupaten Kubu Raya yang kegiatan usahanya memproduksi atau pengolahan kayu dari bahan mentah menjadi bahan jadi. Untuk memberikan hasil yang bagus dan berkualitas maka dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja karyawan PT. Harjohn Timber.

Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni teknik riset di mana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Harjohn Timber yang pada saat penelitian ini berjumlah 679 orang. Sedangkan sampel penelitian dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan jabatan yang sudah dibagi pada setiap karyawan yang bekerja di PT. Harjohn Timber. Jadi, berdasarkan teknik ini, digunakan sebanyak 150 orang yang dijadikan sampel yang terbagi dalam 12 bagian dalam perusahaan.

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 0,221 + 0,691X_1 + 0,637X_2 + 0,604X_3 + 0,714X_4$. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* untuk mempermudah dalam mengolah dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja karyawan PT. Harjohn Timber adalah sangat kuat karena nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,992. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap variasi (naik/ turunnya) motivasi kerja karyawan pada PT. Harjohn Timber sebesar 99,20%, sedangkan sisanya sebanyak 0,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (Uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Harjohn Timber. Hasil uji pengaruh parsial (Uji t) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Harjohn Timber.

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
HUBUNGAN KERJA, PENGAWASAN, PEKERJAAN ITU
SENDIRI, TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. HARJOHN TIMBER**

Penanggung Jawab Yuridis Pada:


MARFUAH
081310690

**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/ Komprehensif
Pada Tanggal : 05 Maret 2015**


Pembimbing Utama


Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing pembantu


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama


Dr. Muiszudin, SE, M.Si
NIDN.1111076001

Penguji pembantu


Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

Pontianak, 05 Maret 2015

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

FAKULTAS EKONOMI

DEKAN


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan memberikan segala limpahan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ Analisis Pengaruh Lingkungan, Hubungan Kerja, Pengawasan, dan Pekerjaan itu Sendiri, Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Harjohn Timber ”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang wajib ditempuh oleh setiap mahasiswa termasuk penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan tulus kepada:

1. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak dan sekaligus dosen pembimbing utama yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk membimbing penulis demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
2. Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak dan dosen pembimbing pembantu yang telah bersedia membimbing penulis dengan memberikan arahan dan masukan.
3. Pimpinan dan Staf karyawan PT. Harjohn Timber yang telah banyak membantu penulisan dalam penyediaan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.

4. Bapak dan Ibu dosen serta Staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak atas segala dukungan dan bantuan.
5. Kedua orang tua kami dan saudara/ i tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun spiritual.
6. Para teman- teman seangkatan Fakultas Ekonomi 2008 dan teman- teman Asrama Mahasiswa Kabupaten Kubu Raya yang telah mendukung penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu segala kritik maupun saran- saran sangat diharapkan oleh penulis demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis dan bagi pihak- pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT menerima amal kebaikan kita. Amin YaRabbal ‘Alamin.

Pontianak, 10 Februari 2015

Penulis,

Marfuah

NIM 081310690

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...alhamdulillah...alhamdulillahirobbil'alamín.

Sujud syukurku kusembahkan kepada Allah SWT yang Maha Agung, Maha Tinggi, nan Maha pemberi Nikmat dan Rahmat. Atas takdir-Mu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Lantunan Al-fatihah beriring shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untuk-Mu.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku.

Ayahanda dan Ibunda, terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu. Dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya. Maafkan anakmu Ayah, ibu, masih saja ananda menyusahkanmu.

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam, seraya tanganku menadah. " Ya Allah ya Rahman ya Rohim, terima kasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikkku, membimbingku, dengan baik, ya Allah berikanlah balasan setimpal Syurga Firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api neraka-Mu.

Untuk Ayahanda (Abdul Gomar), dan Ibunda (Suranten). Terima kasih... we always loving you...(ttd. Anakmu).

Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan didiriku, meski belum semua itu kuraih insyaallah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti. Untuk itu kupersembahkan ungkapan terima kasihku kepadanya.

Kepada bibiku (Maimunah) dan suaminya, abangku (Sudan) dan istrinya, adik-adikku (Zainuri, Shinwani, Makmum, M.Rofiqi dan M.Atufa R.), untuk mbahku (Ma'ruf, Mura) dan keluarga besarku yang tak dapat kusebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas dukungan dan doanya, kalian bukan hanya keluargaku juga sekaligus sahabat sejatiku karena kalian saya bisa seperti ini terima kasih atas semuanya, I love you all....*

Terima kasih juga yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing. Bapak/Ibu yang dengan sabar melayani saya selama ada di fekon. Terima kasih juga untuk semua pihak yang mendukung keberhasilan skripsi saya yang tidak bisa sebutkan satu persatu.

ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk seluruh teman teman saya di Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2008.

Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Allah dan orang lain. " Tak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat sahabat terbaik". Terima kasih kuucapkan kepada teman sejawat dan seperjuangan di fekon 08'.

" Janpamu teman aku tak pernah berarti, tanpamu teman aku bukan siapa siapa yang takkan jadi apa apa", ucapan terimakasih ini saya persembahkan juga untuk seluruh anak asrama kubu raya, terutama untuk sahabatku Siti Rohana, Ami, Fny, Fma, Ci'su, Nuryana, Ratna, terima atas dukungan dan motivasinya kepadaku selama berada di asrama. Dan tidak lupa kepada Astuti yang telah membantu kakak menyelesaikan tugas akhir kakak ucapkan terima kasih atas bantuannya.

Terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Sehingga di masa menjadi anggota asrama selama 6 tahun ini menjadi lebih berarti. Semoga saat saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang paling indah. Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Allah senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

Saya menyadari bahwa hasil karya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi saya harap isinya tetap memberi manfaat sebagai ilmu dan pengetahuan bagi para pembacanya.

By : Marfu'ah, 01

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B. Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
C. Motivasi Kerja	28
1. Definisi Motivasi	28
2. Sumber- sumber Motivasi	29
3. Jenis- jenis Motivasi	30

4. Tujuan Motivasi	30
5. Teori- teori Motivasi	31
6. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	42
B. Proses Produksi	43
1. Log Yard/ Log Cutting	44
2. Rotary	45
3. Dryer	45
4. Lem Press/ Hotpress	46
5. Size Sander	46
C. Struktur Organisasi	47
D. Aspek Sumber Daya Manusia	54
E. Aspek Pemasaran	57
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden Penelitian	59
B. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, dan Pekerjaan itu Sendiri, Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Harjohn Timber.....	63
1. Uji Instrumen Penelitian	63
2. Analisis Regresi Linier Berganda	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dorongan dari persaingan yang ketat dalam perkembangan dunia usaha dewasa ini membuat setiap perusahaan harus selalu mengantisipasi setiap perkembangan yang terjadi melalui pengelolaan faktor-faktor produksi dengan yang lebih baik. Untuk merealisasikan tujuannya, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi yang secara umum terdiri dari 6 M, yaitu: *Man, Money, Material, Method, Machine dan Market* (manusia, uang, materi, metode, mesin dan pasar). Dari enam faktor produksi tersebut manusia merupakan faktor produksi utama dalam penentuan sukses tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, tanpa mengabaikan kelima faktor lainnya.

Manusia merupakan tenaga kerja yang unik dan spesifik karena manusia memiliki perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi yang berbeda. Perhatian khusus tersebut dapat dilakukan dengan memandang mereka sebagai makhluk hidup yang memerlukan kebutuhan yang harus selalu terpenuhi seperti kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan realisasi diri. Upaya-upaya pemberian keseimbangan antara tugas yang diberikan dengan hak-hak seperti: pemberian upah yang layak, keamanan kerja, jaminan sosial, hubungan kelompok kerja,

penghargaan prestasi kerja, promosi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pemenuhan hak-hak karyawan secara tepat diharapkan akan mendorong peningkatan kualitas kerja, motivasi kerja dan produktifitas kerja.

Memberikan motivasi adalah tugas yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik. Karena manusia bekerja mempunyai tujuan tertentu yang pada akhirnya tujuan inilah yang merupakan motivator manusia bekerja. Motivasi orang bekerja ada bermacam- macam. Ada yang bekerja karena ingin mendapatkan uang yang banyak, meskipun kadang-kadang pekerjaan yang dilakukannya secara hukum tidak sah. Ada pula termotivasi karena lingkungan, rasa aman, bahkan ada yang termotivasi karena status dalam pengertian pekerjaan tersebut memberikan *prestise* yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil.

Motivasi ialah suatu dorongan ataupun kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan motivasi kerja pegawai merupakan tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia agar para pegawai memiliki kinerja yang baik. Menurut Robbins (2010: 109); “Motivasi penting karena motivasi dapat menciptakan lingkungan dan mendorong seorang pegawai untuk melakukan yang terbaik, baik di dalam dan di luar jam kerja”.

Motivasi kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disamping itu motivasi kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan

kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan baik instansi, pegawai maupun masyarakat untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Produktivitas pegawai juga dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor yang membuat orang termotivasi melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki motivasi seperti: penghargaan hasil kerja, pendidikan, pelatihan, dan promosi.

PT. Harjohn Timber merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu lapis, mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah yang relatif besar dengan rata-rata hari kerja 300 hari kerja setahun. Sebagai balas jasa atas pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja, perusahaan memberikan imbalan berupa upah harian. Adapun jumlah tenaga kerja dan jumlah produksi perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas, seperti memiliki jumlah karyawan yang cukup, karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian, dan sebagainya.

Berikut ini akan disajikan tabel mengenai jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan produksi kayu di PT. Harjohn Timber berdasarkan seksi Tahun 2010-2013.

Tabel 1.1
PT. Harjohn Timber
Jumlah Karyawan
Tahun 2010-2013

NO	Seksi	Tahun			
		2010	2011	2012	2013
1	<i>Rotary</i>	105	112	77	67
2	<i>Dryer</i>	104	108	93	82
3	<i>Repair Core</i>	146	155	127	134
4	<i>Repair F/B</i>	83	82	54	55
5	<i>Hotpress</i>	121	139	109	98
6	<i>Size Sander</i>	87	104	82	80
7	<i>Planning Product Control (PPC)</i>	57	54	35	41
8	<i>Inspection</i>	55	49	46	45
9	<i>Quality Control</i>	33	32	25	28
10	<i>Laboratorium</i>	5	5	4	4
11	<i>Maintenance</i>	28	21	20	17
12	Admin/ Pembersihan	26	37	24	28
13	<i>Block Board</i>	31	9	-	-
	Jumlah	881	907	696	679

Sumber: PT. Harjohn Timber, 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Harjohn Timber selama Tahun 2010-2011 mengalami peningkatan sebesar 3% atau 26 karyawan. Pada Tahun 2011-2012, jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 23,26% atau 211 karyawan dan pada Tahun 2012-2013 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 2,44% atau 17 karyawan.

Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek. Salah satunya dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja. Rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan seringkali berdampak terhadap tingginya tingkat perputaran tenaga kerja.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat perputaran tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Harjohn Timber dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Table 1.2
PT. Harjohn Timber
Tingkat Perputaran Karyawan
Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah Karyawan Awal dan akhir tahun		Jumlah Karyawan Masuk dan keluar		Tingkat perputaran karyawan	
	Awal	Akhir	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
2010	888	881	9	16	1,02	1,80
2011	911	907	28	32	3,08	3,52
2012	661	696	48	13	7,07	1,91
2013	675	679	23	19	3,39	2,80

Sumber: PT. Harjohn Timber, 2014.

Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan pada Perusahaan PT. Harjohn Timber, dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Berdasarkan jumlah karyawan yang masuk (Accession)

$$\text{Accension} = \frac{\sum \text{Karyawan yang diterima}}{\frac{1}{2} \sum (\text{Kary awal} + \text{kary akhir})} \times 100 \%$$

2. Berdasarkan jumlah karyawan yang keluar (Separation)

$$\text{Separation} = \frac{\sum \text{Karyawan yang keluar}}{\frac{1}{2} \sum (\text{Kary} + \text{kary akhir})} \times 100 \%$$

Sumber: Hasibuan (2001:54)

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada Tahun 2010, jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar (berhenti), di mana karyawan yang masuk sebanyak

1,02%, dan yang keluar sebanyak 1,80%. Pada Tahun 2011, jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah yang keluar, di mana karyawan yang masuk sebanyak 3,08% dan yang keluar 3,52%. Pada Tahun 2012 dan Tahun 2013 jumlah karyawan yang masuk lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar. Hal ini disebabkan perusahaan memang membutuhkan lebih banyak karyawan setiap posisi di perusahaan.

Tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan dalam bekerja juga dapat menjadi masalah bagi perusahaan, apalagi jika tingkat absensi suatu perusahaan cenderung meningkat. Menurut Umar (2005: 161), tingkat absensi karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Di mana:

AK = Angka kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata- rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Adapun tingkat absensi atau angka kemangkiran karyawan yang bekerja pada perusahaan kayu PT. Harjohn Timber selama Tahun 2010-2013 dapat di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
PT. Harjohn Timber
Jumlah Absensi Karyawan
Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah karyawan (JK)	Hari kerja/ Tahun (HK)	Hari Kerja Normal (JKxHK)	Absen				Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Ijin	Alpa	Cuti		
2010	881	296	260.776	8	8	4	7	27	0,0103
2011	907	295	267.565	10	10	3	11	34	0,0127
2012	696	299	208.104	8	7	2	6	23	0,0110
2013	679	297	201.663	7	5	1	2	15	0,0074

Sumber: PT. Harjohn Timber dan data olahan, 2014.

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada perusahaan PT. Harjohn Timber pada Tahun 2010 sebanyak 27 hari atau 0,0103% dari total hari kerja normal. Pada Tahun 2011 mengalami kenaikan menjadi 34 hari atau sebesar 0,0127%, pada Tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 23 hari atau sebesar 0,0110%, dan pada Tahun 2013 jumlah absensi turun menjadi 15 hari atau sebesar 0,0074% dari total hari kerja normal.

Meskipun mengalami naik turunnya tingkat absensi setiap tahunnya, tetapi penurunan tersebut hanya sedikit dan tidak terjadi penurunan yang signifikan, ini menandakan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai sehingga absensi pada setiap tahunnya hanya mengalami sedikit penurunan.

Berikut ini akan disajikan Tabel 1.4 mengenai jumlah karyawan yang mendapatkan teguran baik lisan atau tertulis pada PT. Harjohn Timber selama Tahun 2010- 2013.

Tabel 1.4
PT. Harjohn Timber
Jumlah Karyawan yang Mendapat Teguran Lisan/ Tertulis
Tahun 2010- 2013

No	Tahun	Jumlah karyawan yang mendapat teguran	Keterangan
1	2010	67	1. Sering terlambat masuk kerja. 2. Mangkir selama 2 (dua) hari kerja tanpa keterangan/ alasan berturut- turut. 3. Suka ngobrol di saat jam kerja sehingga mengakibatkan terganggunya pekerjaan tersebut. 4. Melanggar peraturan dalam cara berpakaian dan peraturan yang telah ditentukan. 5. Ketiduran di saat jam kerja. 6. Tidak absen pada saat masuk kerja. 7. Pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.
2	2011	14	1. Ngobrol saat jam kerja. 2. Sering melanggar peraturan. 3. Ketiduran di saat jam kerja.
3	2012	2	1. Tidur di saat jam kerja. 2. Suka ngobrol di saat jam kerja.
4	2013	1	1. Pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.

Sumber: PT. Harjohn Timber, 2014.

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapat teguran secara lisan/ tertulis pada perusahaan kayu PT. Harjohn Timber dari Tahun 2010-2013. Pada Tahun 2010-2011, jumlah karyawan yang mendapatkan teguran mengalami penurunan sebesar 79,1%. Pada Tahun 2011-2012 jumlah karyawan yang mendapatkan teguran mengalami penurunan sebesar 85,7%, dan Tahun 2012-2013 jumlah atau angka karyawan yang mendapatkan teguran mengalami penurunan sebesar 50%. Berdasarkan latar belakang di atas,

perusahaan harus menyadari arti tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Tanpa adanya motivasi akan mengakibatkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Jika hal ini terjadi, maka akan menghambat perkembangan perusahaan dan perusahaan akan mengakibatkan kerugian. Maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Harjohn Timber.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan perusahaan PT. Harjohn Timber”.

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja karyawan PT. Harjohn Timber.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan dan, pekerjaan itu sendiri terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Harjohn Timber.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah agar dapat diterapkan dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan masukan bagi perusahaan sebagai bahan referensi dan evaluasi dalam upaya mencari solusi dalam merumuskan kebijaksanaan, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi yang berguna dan bermanfaat bagi para mahasiswa dan pihak lain yang ingin mengkaji lebih mendalam mengenai masalah yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikiran yang dimaksud dalam penelitian ini motivasi kerja. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Apabila dinyatakan secara sederhana dapat berarti suatu motif yang merupakan hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi atau dorongan ini dilatarbelakangi dari

adanya kebutuhan yang belum terpenuhi dan apabila semua kebutuhan ini terpenuhi maka akan timbul motivasi.

Menurut Hariandja (2009: 321): “Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Menurut Handoko (2001: 3): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Menurut Nawawi (1998: 42): “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan)”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu teori yang mengharapakan pimpinan dapat mengelola karyawan dengan baik berdasarkan fungsi manajemen sehingga tercipta karyawan yang menguntungkan perusahaan, masyarakat dan karyawan bersangkutan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi, yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

kerja karyawan. Menurut Gomes (2002: 180-181), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

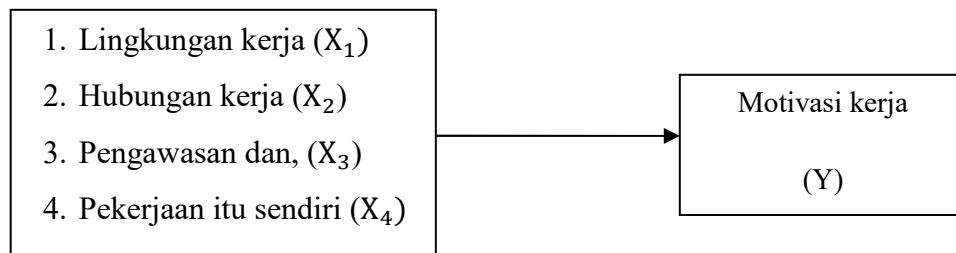
1. Lingkungan kerja;
2. Hubungan kerja;
3. Pengawasan dan;
4. Pekerjaan itu sendiri.

Dasar membangun motivasi kerja adalah proses penyatupaduan dari berbagai kepentingan. Dengan adanya keanekaragaman keinginan dan kebutuhan dari setiap karyawan maupun kelompok karyawan di dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menyadari antara kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok atau organisasi, sehingga tingkah laku karyawan dapat didorong dan diarahkan ke dalam pencapaian tujuan bersama yang ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi.

Adapun yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4).

Adapun pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka pemikiran yang dituangkan pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
 Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, dan
 Pekerjaan itu Sendiri terhadap motivasi kerja karyawan
 PT. Harjohn Timber



Keterangan: X₁, X₂, X₃, dan X₄ adalah variabel bebas, yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan Y adalah variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

G. Metode penelitian

1. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Menurut Wibisono (2003: 22): “Survei merupakan teknik riset di mana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk mengumpulkan materi, dan memperoleh data dari responden serta informasi yang telah ditentukan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Observasi

Menurut Prof. Dr. Djam'an Satori dan Dr. Aan Komariah (2010: 105): “Observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek

untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian”.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan atau di lokasi penelitian (perusahaan) untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

b. Wawancara

Menurut Djam'an Satori, dan Aan Komariah (2010: 130): “Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab”.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan pimpinan perusahaan mengenai upaya- upaya yang telah dilakukan untuk memotivasi karyawan.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang menjadi objek penelitian.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2007: 80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Harjohn Timber pada Tahun 2013 berjumlah sebanyak 679 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul *representative* (mewakili).

Tujuan dari pengambilan sampel ini adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya hanya dengan mengamati sebagian dari populasi, jadi sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan jabatan yang sudah dibagi pada setiap karyawan yang bekerja di PT. Harjohn Timber. Sampel penelitian diambil sebanyak 150 orang yang terbagi dalam 12 (dua belas) bagian yang terdapat di PT. Harjohn Timber sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1) <i>Rotary</i> | = 14 orang. |
| 2) <i>Dryer</i> | = 16 orang. |
| 3) <i>Repair Core</i> | = 30 orang. |

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 4) <i>Repair F/B</i> | = 12 orang. |
| 5) <i>Hotpress</i> | = 26 orang. |
| 6) <i>Size Sander</i> | = 15 orang. |
| 7) <i>PPC</i> | = 9 orang. |
| 8) <i>Inspection</i> | = 10 orang. |
| 9) <i>Quality Control</i> | = 8 orang. |
| 10) <i>Laboratorium</i> | = 2 orang. |
| 11) <i>Maintenance</i> | = 7 orang. |
| 12) <i>Adm/ pembersihan</i> | = 6 orang. |

5. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel- variabel yang akan diteliti adalah:

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen variable*) terdiri dari:
 - 1) Lingkungan kerja (X_1), merupakan segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan dan berada di sekitar perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman atau tidak ketika berada di dalamnya.
 - 2) Hubungan kerja (X_2), jalinan kerja sama antara komponen- komponen yang ada di dalam perusahaan, baik antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan.
 - 3) Pengawasan (X_3), yaitu suatu upaya atau tindakan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengawasi kegiatan karyawan dalam rangka untuk menjamin agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan harapan.

- 4) Pekerjaan itu sendiri (X_4), yaitu hal- hal yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan karyawan di setiap bagian di dalam perusahaan.
- b. Variable terikat atau *dependent variabel* (Y), yakni variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) yang dalam penelitian ini, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang krayawan melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang secara sadar karena hal- hal yang ingin diperoleh tindakan tersebut.

Dalam mengukur variabel penelitian, maka digunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, maka untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban itu diberikan skor antara kata- kata antara lain:

Tabel 1.5
Skor Pertanyaan Variabel Penelitian

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun variabel penelitian dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Variabel- variabel penelitian

No	Keterangan	Variable	Indikator	Skala pengukuran
1	Variabel benas (x)	a. Lingkungan kerja (X_1)	1) Kebersihan lingkungan kerja. 2) Sirkulasi udara di ruangan kerja. 3) Penerangan di ruangan kerja.	Skala likert
		b. Hubungan kerja (X_2)	1) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. 2) Konflik kerja. 3) Hubungan kerja antara sesama rekan kerja dan atasan.	Skala likert
		c. Pengawasan (X_3)	1) Pengawasan dari atasan. 2) Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. 3) Teguran dari atasan.	Skala likert
		d. Pekerjaan itu sendiri (X_4)	1) Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan. 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 3) Pelaksanaan pekerjaan.	Skala likert
2	Variabel terikat (Y)	Motivasi kerja	a. Selalu datang tepat waktu. b. Selalu ingin bekerja.	Skala likert

			c. Perasaan senang terhadap pekerjaan. d. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. e. Menyelesaikan tugas sesuai standar kerja. f. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. g. Kesiediaan menerima resiko kerja. h. Kesiediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. i. Perasaan bangga terhadap pekerjaan. j. Kesiediaan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.	
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

6. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang diajukan kepada responden.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Arikunto, 2006: 161):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

X = Skor pernyataan

Y = Skor total

Penilaian terhadap nilai validitas adalah instruksen dikatakan valid apabila nilai r_{xy} hitung $> r$ table $(n; \alpha_{5\%})$. Sebaliknya, instrument dikatakan tidak valid apabila nilai r_{xy} hitung $\leq r$ tabel $(n; \alpha_{5\%})$.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan suatu instrument. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan.

Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Alpha cronbach*. Dengan teknik ini peneliti mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai *Alpha cronbach*. Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua, dan r_{xy} . Nilai r_{xy} ini menunjukkan nilai korelasi antara dua belahan instrument, maka untuk memperoleh nilai reliabilitas harus diuji dengan menggunakan rumus.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Penilaian terhadap nilai reliabilitas adalah instrument dikatakan reliabel apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n; \alpha_{5\%}$).

Uji reliabilitas suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (0-10, 0-30).

Menurut Sekaran dalam Priyatno, (2013:30) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) *Cronbach's alpha* $<$ 0,6 = reliabilitas buruk
- 2) *Cronbach's alpha* 0,6 -0,79 = reliabilitas diterima
- 3) *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis statistik yang menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini

digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber.

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Hubungan kerja

X_3 = pengawasan

X_4 = pekerjaan itu sendiri

b_0 = konstanta regresi

b_1, b_2, b_3 , dan b_4 = koefisien regresi

c. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara simultan (bersama- sama) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber. Untuk menghitung koefisien korelasi berganda digunakan perhitungan SPSS 16.0 *for windows*. Kriteria yang digunakan untuk menginterpretasikan nilai koefisien korelasi.

Tabel 1.7
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Nilai r	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi, yaitu nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3) dan pekerjaan itu sendiri (X_4) terhadap variasi (naik/ turunnya) variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber. Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi, menurut Supranto (2010: 208) adalah $r^2 \times 100\%$.

e. Analisis Pengaruh Simultan (Uji F)

Analisis ini merupakan analisis hipotesis, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3) dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber. Analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung, menurut Riduwan dan Natawiria (2010: 90) dapat dicari dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

R = Nilai koefisien korelasi berganda.

n = Jumlah responden.

m = Jumlah variabel bebas.

Sedangkan nilai F tabel dapat dicari dengan tingkat signifikansi 5%, derajat kebebasan (dk) pembilang = m, dan derajat kebebasan (dk) penyebut = n-m-1. Kriteria putusannya adalah jika nilai F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika F hitung \leq F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

f. Analisis Pengaruh Parsial (Analisis t)

Analisis ini merupakan analisis hipotesis, yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3) dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara parsial (individu) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber. Analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung, menurut Supranto (2009: 250) dapat dicari sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b_j - B_{j0}}{S_{bj}}$$

Di mana:

b_j = koefisien b ke-j

B_{j0} = nilai hipotesis null

S_{bj} = standar error koefisien b ke-j

Sedangkan nilai t tabel dapat dicari dengan tingkat signifikansi 5%, derajat kebebasan (dk) = $n-2$. Kriteria keputusannya adalah jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika t hitung $\leq t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini berumur antara 21-25 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, dengan masa kerja antara 1-5 tahun, belum kawin, tidak memiliki jumlah tanggungan, dan berpenghasilan rata-rata perbulan yang diterima antara Rp. 3.500.000,00 - Rp. 4.499.999,00
2. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Estimasi persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan:
$$\hat{Y} = 0,221 + 0,691X_1 + 0,637X_2 + 0,604X_3 + 0,714X_4$$
 - b. Hasil uji koefisien korelasi biaya (R) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara serempak (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber adalah sangat kuat.

- c. Hasil uji koefisien determinasi variabel biaya (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara serempak (simultan) terhadap variasi (naik/turunnya) motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber adalah sebanyak 99,20%, sedangkan sisanya sebanyak 0,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.
- d. Hasil uji pengaruh simultan (Uji F) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber.
- e. Hasil uji pengaruh parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), hubungan kerja (X_2), pengawasan (X_3), dan pekerjaan itu sendiri (X_4) secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Harjohn Timber.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat di atas, maka untuk memotivasi karyawan agar lebih bekerja lebih baik, bergairah, dan bersemangat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus tetap menjaga lingkungan kerja karyawan agar tetap bersih, rapi, memberikan sistem pencahayaan yang cukup, menciptakan

sirkulasi udara yang baik agar karyawan termotivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai keinginan perusahaan.

2. Perusahaan melalui pemimpin perusahaan harus dapat menjaga dan menciptakan keharmonisan hubungan di perusahaan, baik hubungan atasan dan bawahan maupun hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerjanya, sehingga kerja sama berbagai pihak di perusahaan berjalan dengan baik dan konflik di perusahaan dapat dihindari.
3. Pihak perusahaan terutama pemimpin perusahaan harus dapat memonitor hasil pekerjaan karyawan agar pekerjaan yang dilakukannya dapat berhasil dengan baik. Hal ini tentu saja dilakukan dengan sewajarnya, agar karyawan tidak merasa selalu diawasi dalam bekerja.
4. Perusahaan dalam menempatkan seorang karyawan pada posisi tertentu hendaknya memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan bersangkutan agar dalam melaksanakan tugasnya tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Pemberiaan pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam menempatkan karyawan sebelum mereka terlibat langsung dalam pekerjaan yang nantinya akan mereka lakukan.

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN I Kuesioner.....	82
LAMPIRAN II Data Responden.....	86
LAMPIRAN III Tabulasi Hasil Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, Dan Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Motivasi Kerja (X).....	89
LAMPIRAN IV Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (Y)	93
LAMPIRAN V Uji Validitas Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, Dan Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (X)	97
LAMPIRAN VI Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	99
LAMPIRAN VII Hasil Reliabilitas Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja. Pengawasan, Dan Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Motivasi Kerja.....	101
LAMPIRAN VIII Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan.....	102
LAMPIRAN IX Hasil Uji Regresi Linier Berganda Dan Korelasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, Dan Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Motivasi Kerja.....	103

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P (2010) “*manajemen.*” Edisi Kesepuluh Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar, 2005. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, PT Gramidia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tuan Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan, Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Hadari Nawawi. H, Martini Hadari. H, *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV. Haji Masa Agung, Jakarta, 1990.
- Gomes, Faustino Cordasa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Wibisono, Dermawan. 2003. *Riset bisnis: Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT Gramidia Pustaka Utama.
- Satori Djam'an, Komariah Aan, *Metologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit CV ALFABETA, Bandung, 2010.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi (2013) “*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS.*” Yogyakarta: Mediakom.
- Supranto, J. 2009. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Natawiria, Asep Suryana, dan Riduwan. 2010. *Statistik Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 PT. Harjohn Timber Jumlah Karyawan Tahun 2010- 2013	4
Tabel 1.2 PT. Harjohn Timber Tingkat Perputaran Karyawan Tahun 2010- 2013	5
Tabel 1.3 PT. Harjohn Timber Jumlah Absensi Karyawan Tahun 2010- 2013	7
Tabel 1.4 PT. Harjohn Timber Jumlah Karyawan Mendapat Teguran Lisan/ Tertulis Tahun 2010- 2013	8
Tabel 1.5 Skor Pertanyaan Variabel Penelitian	17
Tabel 1.6 Variabel- variabel Penelitian	18
Tabel 1.7 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	22
Tabel 4.1 Umur Responden	59
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	61
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	61
Tabel 4.5 Status Perkawinan Responden	62
Tabel 4.6 Jumlah Tanggungan Responden	62
Tabel 4.7 Penghasilan Responden Per Bulan (Rupiah)	63
Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, dan Pekerjaan itu Sendiri	64
Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, dan Pekerjaan itu Sendiri	66
Tabel 4.11 Hasil Estimasi Uji Reliabilitas Analisis Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.12 Estimasi Regresi Linier Berganda yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan	68

Tabel 4.13	Nilai Koefisien Korelasi (R) Hasil Penelitian.....	71
Tabel 4.14	Nilai f hitung.....	73
Tabel 4.15	Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	75

LAMPIRAN I

PENGANTAR

Dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada anda, saya mohon bantuannya dalam memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan. Hasil dari jawaban ini saya akan gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul: **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Pengawasan, Pekerjaan itu Sendiri, Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Harjohn Timber (Alas Kusuma Group) Cabang Industri Kumpai Kubu Raya”**. oleh karena itu saya sangat mengharapkan bantuan bapak/ibu dan saudara/i. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Peneliti

Nama	: Marfu'ah
Nim	: 081310690
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Universitas Muhammadiyah Pontiana

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

Penghasilan/ Bulan :

B. Petunjuk Responden

1. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang anda anggap benar.
2. Mohon anda isi sesuai dengan apa yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu dalam memperoleh data yang akurat.
3. Pilihan jawaban terdiri dari:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	LINGKUNGAN KERJA					
1.	Lingkungan tempat saya bekerja sangat bersih.					
2.	Sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sangat baik.					
3.	Penerangan di tempat saya bekerja sangat membantu di dalam menyelesaikan pekerjaan.					
B.	HUBUNGAN KERJA					
4.	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik.					
5.	Saya tidak pernah mengalami konflik dengan atasan dan rekan kerja.					
6.	Hubungan saya dengan atasan sangat baik.					
C.	PENGAWASAN					
7.	Pengawasan yang ketat oleh pimpinan membuat saya bekerja lebih baik.					
8.	Saya tidak pernah melanggar peraturan jika sering diawasi oleh atasan.					
9.	Pimpinan selalu memberikan teguran kepada saya jika saya melakukan kesalahan.					
D.	PEKERJAAN ITU SENDIRI					
10.	Pekerjaan yang berikan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki.					
11.	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
12.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya					

	dapat saya lakukan dengan mudah.					
E.	MOTIVASI KERJA					
13.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.					
14.	Saya tidak pernah dengan sengaja tidak masuk kerja.					
15.	Saya selalu merasa senang melakukan semua pekerjaan saya.					
16.	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu.					
17.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
18.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar.					
19.	Saya mau menerima pekerjaan yang beresiko tinggi.					
20.	Saya selalu siap membantu rekan kerja bila ia mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas- tugasnya.					
21.	Saya bangga dapat bekerja di PT. Harjohn Timber (Alas Kusuma Group).					
22.	Saya tidak berniat pindah kerja ke tempat lain.					