SKRIPSI

PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ELEKTRONIK MEGAINDO DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru

DISUSUN OLEH

FEBI FITRI AZINI
NPM. 165210513

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Febi Fitri Azini
NPM	:	165210513
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ELEKTRONIK MEGAINDO DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan	Ketua Program Studi
(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)	**(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Febi Fitri Azini
NPM : 165210513
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
27/02/2020	X	- Latar Belakang Masalah harus jelas - Operasional Variabel disesuaikan - Kerangka Pikir diubah sesuaikan - Jurnal harus sesuai	
12/03/2020	X	- ACC Proposal	
30/11/2020	X	- Bimbingan Koesioner	
23/12/2020	X	- ACC Koesioner	
10/02/2021	X	- Abstrak tidak boleh ada angka - Manager tidak ada - Validitas tidak ada - Reliability tidak ada	

		- Penelitian Terdahulu Harus Sesuai Perusahaan	
16/02/2021	X	- Kerangka Berfikir ubah bentuknya - Kesimpulan Tidak Ada angka	
01/04/2021	X	- ACC Ujian Hasil	

Pekanbaru, 29 Maret 2021

Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 265/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 16 Maret 2021, Maka pada Hari Rabu 17 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1.N a m a	: Febi Fitri Azini
2.N P M	: 165210513
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
5.Tanggal ujian	: 17 Maret 2021
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: **B+ (74)**
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si	**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**
Wakil Dekan Bidang Akademis	Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM (.....)
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA (.....)
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM (.....)

Notulen

1. Awliya Afwa, SE., MM (.....)

Pekanbaru, 17 Maret 2021
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Febi Fitri Azini
NPM : 165210513
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
Hari/Tanggal : Rabu 17 Maret 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai_____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai_____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai_____)

Mengetahui
An.Dekan

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 17 Maret 2021
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 265 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Febi Fitri Azini
N P M : 165210513
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

2. Penguji ujian skripsi/oral kompreh ensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 17 Maret 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	:	**FEBI FITRI AZINI**
NPM	:	**165210513**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ELEKTRONIK MEGAINDO DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**
Pembimbing	:	**PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **22%** yaitu **(dua puluh dua persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **23 Februari 2021**

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama :Febi Fitri Azini
NPM :165210513
Judul Proposal :Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
Pembimbing :1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar :Selasa 24 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2.
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 24 November 2020
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia, 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

148

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING
DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : FEBI FITRI AZIMI
NPM : 165210513
PROGRAM STUDI : Manajemen
KONSENTRASI : MSDM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan
: Lingkungan Kerja ~~Terhadap~~ Terhadap Kinerja Karyawan pada
: PT Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten
: Bengkalis
:
:
:
:

USULAN PEMBIMBING	CATATAN PEMBIMBING I
PEMBIMBING I : Prof. Sri Indrastuti	ACC
PEMBIMBING II :	
CATATAN PEMBIMBING II	**CATATAN KETUA PRODI**
	Ace Kumpra.

PEKANBARU, ...
WAKIL DEKAN I

PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 148/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang:
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 17 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat:
1. Surat Mendikbud RI:
   a. Nomor: 0880/U/1997
   b. Nomor: 0213/0/1987
   c.Nomor: 0378/U/1986
   d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
   a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
   b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
   N a m a : Febi Fitri Azini
   N P M : 165210513
   Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
   Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 18 Februari 2020
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Blanko Pengajuan Judul Penelitian Mahasiswa

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febi Fitri Azini

NPM : 165210513

Program Studi : Manajemen S-1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini mengajukan alternatif judul penelitian sebagai berikut :

No.	Alternatif Judul Penelitian
1.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situsional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
2. ✓	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis
3.	Pengaruh Sistem Indormasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Judul Terpilih dan Saran : NO 2

Pekanbaru, November 2019

Mengetahui,
Ketua / Sekretaris Prodi

Azmansyah, SE, M.Econ

Yang Mengajukan,

Febi Fitri Azini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH HUMAN RELATIONS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ELEKTRONIK MEGAINDO DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

OLEH :

FEBI FITRI AZINI
NPM. 165210513

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 66 orang Pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sensus. Hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan human relations dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci : Human relations, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. ELECTRONIC MEGAINDO DURI MANDAU BENGKALIS DISTRICT

BY:
FEBI FITRI AZINI
NPM. 165210513

The purpose of this study was to determine the effect of human relations and work environment on employee motivation at PT. Megaindo Duri Electronics, Mandau District, Bengkalis Regency. This research was conducted with a quantitative descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The population in this study were all employees totaling 66 people. Sampling was done by using the census taking method. The results showed that simultaneously human relations and the work environment had a significant effect on work motivation.

Keywords: Human relations, Work Environment and Work Motivation

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **"Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis".** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi, penulisan banyak terdapat kesalahaan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin megucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan, memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahanda Aziz Sarkawi dan Ibunda Neni Syam serta abangku Nicky Jaka Perdana dan Randa Oktami Putra, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2016 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Januari 2021

Penulis

FEBI FITRI AZINI

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang 1

1.2.Perumusan Masalah 10

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian 10

1.3.1. Tujuan Penelitian 10

1.3.2. Manfaat Penelitian 10

1.4. Sistematika Penulisan 11

BAB II TELAAH PUSTAKA **13**

2.1. Human relations 13

2.1.1. Pengertian Human relations 13

2.1.2. Teknik-Teknik Human Relations 13

2.1.3. Hambatan Dalam Human Relations 14

2.1.4 Prinsip Human Relation 14

2.2. Lingkungan Kerja 17

2.2.1. Pengertian Ligkungan Kerja 17

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja 20

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 21

2.3. Motivasi kerja 26

2.3.1. Pengertian Motivasi kerja 26

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....35

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi.....38

2.4. Penelitian Terdahulu.....40

2.5. Kerangka Pikir 43

2.6. Hipotesis 43

BAB III METODE PENELITIAN 44

3.1. Lokasi/Objek Penelitian 44

3.2.Operasional Variabel 44

3.2. Jenis dan Sumber Data 46

3.3. Metode Pengumpulan Data 46

3.4. Populasi dan Sampel.....47

3.5. Analisis Data 47

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 50

4.1.Sejarah singkat perusahaan.....50

4.2.Struktur Organisasi 53

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58

5.1 Identifikasi Responden 58

5.2. Analisis Human relations Karyawan 66

5.3. Analisis Lingkungan Kerja.....93

5.4. Analisis Motivasi kerja Karyawan 107

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5. Pengaruh Human relations Dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.....122

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....130

6.1. Kesimpulan.....130

6.2. Saran.....131

DAFTAR PUSTAKA.....133

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan dan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 6

Tabel 3.1 Operasional Variabel 44

Tabel 3.2 Alternatif Pilihan Jawaban 49

Tabel 5.1. Tingkat umur responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 59

Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 60

Tabel 5.3 Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 61

Tabel 5.4 Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 62

Tabel 5.5 Tanggapan responden mengenai tujuan yang dicapai secara ideal oleh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 68

Tabel 5.6 Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis..... 70

Tabel 5.7 Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis..... 72

Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai pimpinan memberi contoh yang berpengaruh dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 74

Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 76

Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 78

Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 81

Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 83

Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 85

Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 88

Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 90

Tabel. 5.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Human relations 91

Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang nyaman pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 95

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18 Tanggapan responden mengenai penerangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 96

Tabel 5.19 Tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 97

Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 98

Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 99

Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 101

Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 103

Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 104

Tabel 5.25 Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 105

Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 109

Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 110

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 112

Tabel 5.29 Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 114

Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 115

Tabel 5.31 Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 117

Tabel 5.32 Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 119

Tabel. 5.33 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi kerja 119

Tabel. 5.34 Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 119

Tabel 5.35 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi kerja 120

Tabel 5.36 Hasil Perhitungan Regresi Berganda 123

Tabel 5.37 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi..... 124

Tabel 5.38 Hasil Perhitungan Uji F……..125

Tabel 5.39 Hasil Perhitungan Uji t……126

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisisen dam diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang–orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat dan human relations, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika,

motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan produktivitas kerja organisasi.

Tujuan oganisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai produktivitas kerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen produktivitas kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Usaha untuk meningkatkan motivasi kerja kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan human relations dan lingkungan kerja. *Human relation* dalam organisasi kekaryaan adalah komunikasi persuasif antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Merupakan suatu hubungan yang terjalin antara seorang manajer-direktur perusahaan, kepala jawatan, atau pemimpin lembaga lainnya-dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin. Oleh karena itu *human relation* dalam organisasi kekaryaan ini sering dinamakan *"organizational human relation"*.

Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan memiliki tanggung jawab yang utama dalam upaya meyakinkan para anggotanya terkait dengan perlunya ditumbuh kembangkan serta di praktekkan hubungan antar pribadi *(inter-personal relation)* yang sehat, termasuk juga untuk dirinya sendiri serta hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan bawahannya. Hal tersebut dapat diketahui melalui indikator dalam *human relation* yaitu diantaranya adalah hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan klien perusahaan, serta hubungan dengan masyarakat. Oleh karena itu, banyak organisasi saat ini yang secara aktif mencari jalan untuk menyempurnakan *interpersonal relationship,* yang terjadi antara para manajer dengan para anggotanya. Para pimpinan tersebut percaya bahwa adanya *human relation* merupakan faktor yang sangat berpengaruh serta menguntungkan bagi adanya organisasi itu sendiri maupun bagi para karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan mewujudkan *human relation,* maka kita dapat memahami terkait hakikat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima kehadiran orang lain di sekitar kita apa adanya, agar tercipta suasana kerja yang harmonis yang akan mempengaruhi juga hasil dari pekerjaannya. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Effendy yang menyatakan bahwa *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan kegiatan *human relation*, para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja mereka.

Selain *human relation,* suatu organisasi juga perlu menciptakan lingkungan yang baik yaitu jika lingkungan kerja tersebut memiliki kondisi yang sehat, nyaman, aman serta menyenangkan bagi semua karyawan dalam upaya menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan motivasi kerja menuntut instansi mengetahui sasaran motivasi kerja. Jika sasaran motivasi kerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian motivasi kerja akan lebih mudah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah perusahaan yang bergerak dalam penyelenggara permainan yang berada dipusat perbelanjaan. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan beserta tingkat kehadiran karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan dan Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Total Karyawan Tidak Masuk	Total Karyawan Terlambat	Total Karyawan cepat Pulang
2011	82	336	9	20	15
2012	91	336	10	12	16
2013	97	336	9	15	10
2014	101	336	7	14	8
2015	104	336	6	12	10

Sumber : PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengalami peningkatan tiap tahunnya, karena tiap tahunnya tingkat kehadiran makin membaik. Tingkat absensi karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis masih dapat ditoleransi, karena masih dibawah 5%.

Membaiknya absensi kehadiran karyawan setiap tahunnya, dikarnakan oleh pihak pimpinan perusahaan memberikan pemotongan gaji setiap absensi karyawan tanpa keterangan. Apabila pekerjaan karyawan lakukan dapat selesai dengan tepat waktu serta benar maka pihak perusahaan akan mempertimbangkan untuk memberi *reward* atau kenaikan insentif. Tanggung jawab serta hasil motivasi kerja yang baik dari karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas". Selain itu dikemukakan juga bahwa "kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan".

Kondisi eksternal kantor PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada dibeberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingan ruang. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan. Selain itu penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Kondisi ruang kerja yang agak panas cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan kreatifitas sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan secara internal lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan karena jenis pekerjaan banyak dilapangan untuk memasarkan produk permainan ini. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan hubungan kerja dan silaturrahim antar sesama karyawan dan pemimpin. PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja karyawan.

Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari perolehan data dapat diketahui pada tahun 2018 dan 2019 perusahaan blom dapat mencapai target 100%. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja karyawan belum optimal dilakukan karena tidak tercapainya target penjualan. Ada beberapa permasalahan terkait human relations, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis , antara lain :

1. Karyawan PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis belum terealisasi sempurna seperti karyawan merasa belum

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terjalin komunikasi persuasif pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan yang tampak dalam sikap pemimpin yang tidak ramah dan cuek terhadap karyawan, karyawan merasa jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan dan karyawan juga merasa pimpinan sering mengambil atau menentukan kebijakan sendiri, sehingga muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja yaitu kantor pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, masih dalam keadaan kurang nyaman dan sempit karena satu ruangan harus bergabung dengan beberapa karyawan lainnya dan sirkulasi udara yang kurang memadai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Dari rendahnya human relations dan lingkungan kerja yang tidak nyaman maka dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan yang menurun juga, hal ini juga berdampak pada terhambatnya perkembangan perusahaan.

Bertitik tolak dari konsekuensi pentingnya disiplin dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang memiliki peranan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : "**Pengaruh Human relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis** ".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : "Apakah human relations dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis".

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan padaPT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya human relations dan lingkungan kerja karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang human relation, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan padaPT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Human relations

a. Pengertian Human Relations

Human Relation merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Siagian (2004:110), inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, selain itu inti kepemimpinan adalah *Human Relation,* baik ataupun buruknya manajemen ialah tergantung kepada kepemimpinannya, sedangkan kepemimpinan itu tergantung dengan baik atau buruknya gaya yang diterapkan di instansi. Artinya *Human Relation* bukan hanya sekedar interaksi antar manusia melainkan mempunyai tujuan dalam mengubah sikap dan pandangan terhadap sesuatu agar seseorang yang terlibat dapat bertindak sesuai harapan yang bertujuan untuk pencapaian suatu organisasi.

Human relation pada dasarnya merupakan komunikasi antarpersonal yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada perilaku manusia (action oriented), seperti dijelaskan oleh Onong (2009:138) human relation adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

b. Teknik-teknik Human Relation

Human relation dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2009:141). Peranan human relation dalam dunia kerja dengan intensitas yang tinggi, dilakukan untuk menangani orang yang menderita stres kerja atau frustasi. Stres kerja atau frustasi dapat terjadi pada diri seseorang karena masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Setiap orang yang menderita stres kerja atau mengalami frustasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang berdiam atau merenung, murung, putus asa, mengasingkan diri ataupun mencari alasan untuk menutupi kemampuannya. Stres atau frustasi lazim diderita oleh pegawai dan disinilah peran pemimpin untuk mengatasi persoalan tersebut, salah satunya dengan human relation, seperti dijelaskan oleh Onong (2009:141), bahwa frustasi itu diderita oleh pegawai, apalagi jika jumlahnya banyak ini akan mengganggu jalannya organisasi, akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, tidaklah bijaksana seorang pemimpin mengenai pegawai yang frustasi dengan tindakan kekerasan disinilah pentingnya peran human relation, ia harus membawa penderita dari problem situation kepada problem solving behaviour. Human relation dalam kegiatannya terdapat teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang menderita stres atau frustasi yakni dengan teknik

konseling, yang bertindak sebagai konselor bisa pemimpin organisasi, kepala humas organisasi, atau kepala-kepala yang lainnya yang memiliki kemampuan dalam memberikan konseling. Konseling bertujuan untuk membantu konseli,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yaitu pegawai yang menderita stres atau frustasi dalam bekerja utuk memecahkan masalah yang dihadapinya atau membantu menciptakan suasana yang lebih baik sehingga dapat menimbulkan kepercayaan diri dari pegawai untuk memecahkan masalahnya sendiri.

Menurut Onong (2009:141), human relation dalam kegiatannya terdapat 2 (dua) jenis konseling, bergantung pada pendekatan yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut adalah directive counseling, yaitu konseling yang langsung terarah, dan non directive counseling yaitu konseling yang tidak langsung terarah.

Seperti ditegaskan sebelumnya bahwa human relation merupakan bentuk komunikasi persuasif, artinya setiap pemimpin organisasi atau pemimpin suatu kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk meningkatkan kerja sama yang baik, melalui motivasi yang diberikan kepadanya sehingga hasilnya memuaskan disamping mereka bekerja dengan hati yang gembira tanpa adanya rasa terpaksa atau intimidasi.

c. Hambatan dalam Human Relation

Human relation dalam kegiatannya tidak selamanya berjalan dengan baik, ada hambatan-hambatan yang dapat mengganggu jalannya komunikasi. Hambatan dalam human relation umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif yaitu hambatan yang terjadi secara alami atau tanpa adanya kesengajaan. Hambatan yang sifatnya subjektif yaitu hambatan yang terjadi karena adanya kesengajaan yang dibuat oleh pihak lain karena adanya pertentangan kepentingan dan prasangka terhadap suatu komunikasi. Faktor pertentangan kepentingan dan prasangka merupakan hambatan yang paling berat,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengingat sulitnya seorang komunikator mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan pihak lain. Apabila hal ini terjadi, biasanya akan berujung pada sikap mencemoohkan komunikasi atau bahkan bersikap acuh tak acuh seolah-olah pesan dalam komunikasi tersebut sukar dimengerti.

d. Prinsip Human Relation

Dalam dunia kerja, pegawai perusahaan dituntut untuk saling bekerja sama dalama melaksanakan semua pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga prinsip human relation (hubungan antar manusia) ini sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai perusahaan. Adapun prinsip-prinsip human relation (hubungan antar manusia) menurut Siagian (2004:7), adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Ligkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja sehingga produktivitas kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnyalah jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi". Sedangkan Lussier (dalam Nawawi, 2003:293) mengartikan bahwa "lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya". Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan "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.

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meraotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang hams mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Sebagaimana dikemukakan Nitisemito (2006:93) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya adalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja menurut Syadam (2008:81) adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2005:188) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik aalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa produktivitas kerja di kalangan karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan lingkungan kerja menurut Lateiner dan Levine (2009:65) adalah kondisi dan situasi yang dapat ditemui dandirasakan seseorang karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada motivasi kerja dan produktivitas kerja mereka.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Handoko (2008:172) adalah kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang nieliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non psikis.

Sementara itu Henry Simamora (2010:56) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di tempat yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasarana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat produktivitas kerja dan loyalitas seseorang karyawan.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruh dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkunga kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Jenis Lingkungan Kerja

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

1). Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009)Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Soekidjo (2008:26) 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.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertaina adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2). Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2009:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Menurut Lasa (2005: 56), cahaya yang masuk ke dalam ruangan ada dua macam, yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Cahaya Alami

Cahaya alami adalah cahaya yang ditimbulkan oleh matahari atau kubah langit. Cahaya matahari yang mengandung radiasi panas itu apabila masuk ke dalam ruangan akan menyebabkan kenaikan suhu ruangan.

b) Cahaya Buatan

Cahaya buatan adalah segala bentuk cahaya yang bersumber dari alat yang diciptakan oleh manusia, seperti: lampu pijar, lilin, lampu minyak tanah.

2. Pertukaran Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Tetapi pada jaman modern sekarang ini sarana pertukaran udara tidak lagi berpengaruh adanya ventilasi, bahkan jendela besar pun tidak lagi berpengaruh besar, karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adanya alat pengaturan udara yang lebih modern yakni *Air Conditioning,* kecuali untuk menambah kesehatan dan kesenangan karyawan air conditioning juga memberikan keuntungan ekonomis, yaitu dengan produktifitas yang tinggi dan pengurangan dalam pembiayaan pembersihan. Suatu penyelidikan efisiensi pegawai kantor menunjukan hasil 20% setelah diberi *air conditioning* Moekijat (2013:145) dalam Vemmylia (2009).

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentuikan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

a. Lamanya kebisingan

b. Intensitas kebisingan

c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang. Menurut Sihar Tigor Benjamin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tambunan (2005:7) klasifikasi kebisingan di tempat kerja dibagi dalam dua jenis golongan besar, yaitu:

1. Kebisingan tetap (*steady noise*), yang terbagi menjadi dua yaitu :
   a) Kebisingan dengan frekuensi terputus (*discrete frequency noise*), berupa "nada-nada" murni pada frekuensi yang beragam.
   b) *Broad band noise*, kebisingan yang terjadi pada frekuensi terputus yang lebih bervariasi (bukan "nada" murni).
2. Kebisingan tidak tetap (*unsteady noise*), yang terbagi menjadi tiga yaitu :
   a) Kebisingan fluktuatif (*fluctuating noise*), kebisingan yang selalu berubah-ubah selama rentang waktu tertentu.
   b) *Intermittent noise*, kebisingan yang terputus-putus dan besarnya dapat berubah-ubah, contoh kebisingan lalu lintas.
   c) *Impulsive noise*, dihasilkan oleh suara-suara berintensitas tinggi (memekakkan telinga) dalam waktu relatif singkat, misalnya suara ledakan senjata api.

4. Pewarnaan

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Lasa (2005: 166), pemilihan warna yang sesuai untuk ruang dalam akan memberi kesan:

a) Suasana yang menyenangkan dan menarik
b) Secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan produktifitas kerja.
c) Mengurangi kelelahan

5. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Desain merupakan suatu proses pengorganisasian unsur garis, bentuk ukuran, warna, tekstur, bunyi, cahaya, aroma dan unsur-unsur desain lainnya, sehingga tercipta suatu hasil karya tertentu (Nurhayati, 2004: 78). Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2008: 346), desain adalah gagasan awal, rancangan, perencanaan pola susunan, kerangka bentuk suatu bangunan, motif bangunan, pola bangunan, corak bangunan.

6. Keamanan

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan factor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu.Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki factor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yan dihadapinya itu juga berbeda pula.

Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. (Danim 2009 : 25). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi prestasi kerja. (Berelson dan Stainer 2010 : 67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Kartono (2008 : 121), “ motivasi adalah sebab, alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok terlalu berperan terhadap tingkah laku manusia”.

Kemudian menurut Flippo (2010 : 13), “ motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi”.

Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 138), “ motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Winardi (2010 : 73), “ motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Menurut Hasibuan (2007:142), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi kerja”.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Sondang P.Siagian unsur-unsur yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat dibagi menjadi dua yakni :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah/gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan bukan material seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus adapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Albrow (2008 : 30) pengertian bekerja suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan prestasi kerja dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun fungsi mental.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka dapat di simpulkan bahwa bekerja merupakan aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yakni mendapatkan prestasi kerja.Hal ini tidak berarti bahwa semua aktivitas tersebut adalah bekerja, ha lini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dnegan kata lain setiap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

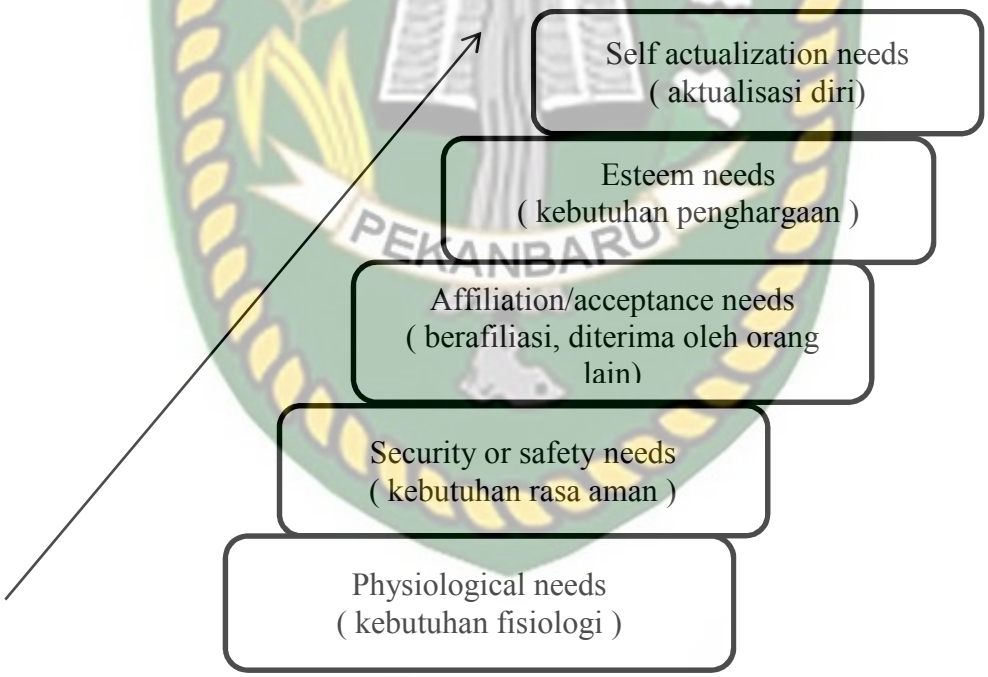
pertambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkata hasil yang diperoleh.

b. Teori motivasi

Menurut rivai (2012:458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

a. Hierarki kebutuahan maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti telihat pada gambar :



Sumber : Soekidjo (2009)

Diagram diatas menjelaskan bahwa tuntutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

   Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat penting bagi manusia yakni : sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Akan tetapi maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

2. Kebutuhan rasa aman (*security or safety needs*)

   Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang yang jahat atau pencuri, rasa aman dari maslah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

3. Berafiliasi, diterima orang lain (*affiliation/acceptance needs*)

   Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

   Dalam mewujudkan dirinya sebgai makhluk social tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan social antara lain terdiri dari :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup.
b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.
c. Kebutuha n akan perasaan "kemajuan", dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun.
d. Kebutuhan akan perasaan "ikut serta" atau berpatisipasi

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

   Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

   Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. Mcclelland's Theory Of Needs

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of need memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

Dari teori ini dapat ditarik kesimpulan motivasi berbeda-beda dalam diri seseorang sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

c. Teori x dan y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label "X" dan positif dengan tanda label "Y". McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X merumuskan asumsi seperti :

a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan bermalas-malasan dalam bekerja.
b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y memiliki asumsi sebagai berikut :

a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.

b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajement atau dewan direksi.

Dari teori ini dapat di simpulkan bahwasanya semua manajer seharusnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari teori ini adalah proposi penggunaannya, dan juga kapan akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

d. Teori ERG

Claytoon Alderfer menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.
c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

e. Teori Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Menurut teori ini, ada dua factor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni :

1. Factor-faktor penyebab prestasi kerja (*satisferr*) atau factor motivasional.

   Factor penyebab prestasi kerja ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor motivasional (prestasi kerja) ini mencakup anatara lain :

   a. Prestasi (*achievement*)
   b. Penghargaan (*recognition*)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Tanggung jawab (*responsibility*)

d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)

e. Pekerjaan itu sendiri (*work*)

2. Factor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau factor-faktor hygiene.

a. Kondisi kerja fisik

b. Hubungan interpersonal

c. Kebijakan dan administrasi perusahaan

d. Pengawasan

e. Gaji

f. Keamanan kerja

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edi (2010:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

A. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaanya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kelangsungan hidupnya. Keinginan seseorang untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki suatu barang atau benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

B. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.

C. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal–hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

D. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang- kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi untuk bekerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya prestasi kerja kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja sesorang. Faktor – faktor esktern adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kompensasi yang memadai

   Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya.Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

3. Supervisi yang baik

   Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

   Setiap orang akan mau bekerja mati–matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

   Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel

   Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.Sistem dan prosedur kerja ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkat produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

d. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Adalah proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan "hadiah". Dengan adanya motivasi positif memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan hadiah yang mungkin bewujud tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan/menimbulkan peningkatan semangat, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan seseuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan bisa dilakukan dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat dilihat hasil penelitian terdahulu yang mengacu pada penelitian ini :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aini Kusniawati (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan human relations terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis	Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai r = 0,63. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 39,69%, sedangkan 60,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan α = 0,05 dan kebebasan (dk) n – 2, diperoleh nilain thitung > ttabel (4,6602 > 2,0357). Dari hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi human relations dengan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai r = 0,87. Besarnya pengaruh human relations terhadap motivasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			kerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan α = 0,05 dan kebebasan (dk) n – 2, diperoleh nilain thitung > ttabel (10,1366 > 2,0357). Dari analisis regresi linier berganda diperoleh Y = 16,944 + 0,102x1 + 0,581x2 . Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan human relations terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 75,69%, sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil hipotesis diperoleh pengaruh yang signifikan dengan α = 0,05 dan kebebasan (dk) n-k-1, diperoleh nilain Fhitung > Ftabel (17,004 > 3,300).
2.	Tri Widari (2015)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin (β) 0,346 (***p<0,001; p=0,000) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (***p<0,001; p=0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan motivasi kerja pegawai sebesar (ΔR2) 0,388***. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKD DIY, liingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

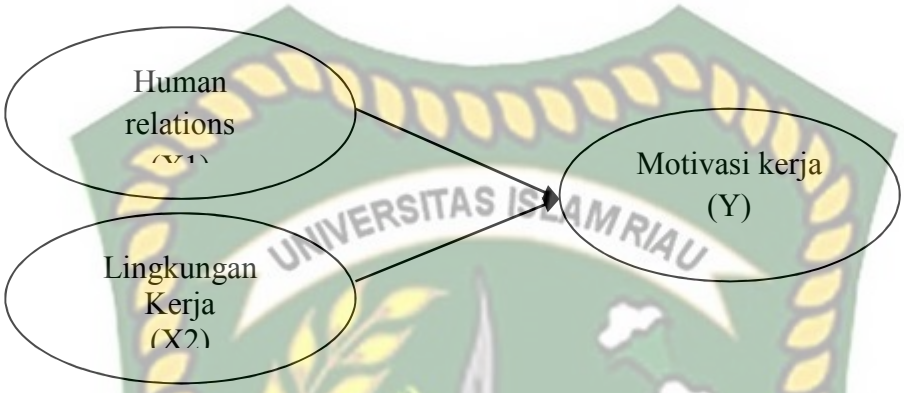
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			human relations pegawai BKD DIY, dan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai BKD DIY.
3.	Devi Ayu Damayanti (2016)	Pengaruh human relations dan lingkungan kerja Terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indomo Mulia Jakarta	Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa human relations berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, serta human relations dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan. Secara silmutan human relations dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Saran bagi PT Indomo Mulia Jakarta adalah pihak manajemen dalam memberikan kebijakan harus sesuai dengan peraturan dan tegas dalam memberikan sanksi atau hukuman kepada pelanggar. menciptakan kondisi kerja yang nyaman serta kebersihan dalam ruangan selalu terjaga dan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan untuk sunguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5. Kerangka Pikir

Adapun keranghka piker dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Siagian (2010) dan Sedarmayanti (2008)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ”Diduga human relations dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis .

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Elektronik Megaindo yang terletak di Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

a. Human relations (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas

b. Motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Human relations adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented,* mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang (Onong 2009:138)	1. Tujuan dan kemampuan	a. Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal b. Kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan c. Kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan	Ordinal
	2. Teladan pimpinan	a. Pimpinan memberi contoh yang baik dengan disiplin dalam bekerja b. Pimpinan bersikap jujur dalam bekerja c. Pimpinan bersikap adil dalam bekerja	
	3. Pengawasan Melekat	a. Pengawasan moral dan gairah kerja	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		bawahan b. Pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas c. Mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas	
	4. Penerapan Sanksi	a. Penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku b. Penerapan sanksi dengan tegas dan adil	
Lingkungan Kerja: Lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang dibagi-bagi mejadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja Sumber : Ahyari, 2008 :128)	1. Lingkungan Fisik	1. Ruangan 2. Penerangan 3. Bunyi Ribut 4. Keadaan Udara 5. Warna 6. Bau-bauan	
	2. Lingkungan Non Fisik	a. Hubungan kerja antara karyawan b. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan	
Motivasi kerja: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan /yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2008 : 84)	1. Faktor Intern	a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan d. Keinginan untuk berkuasa	
	2. Faktor Ekstern	a. Kondisi lingkungan kerja b. Kompensasi yang memadai c. Supervisi yang baik d. Adanya jaminan	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		pekerjaan e. Status dan tanggung jawab f. Peraturan yang fleksibel	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responsen yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam peneliian ini adalah :

a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penelitian yaitu tentang pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 66 orang Pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sensus.

3.6. Analisis Data

Penulis mencoba untuk menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskan dan menguraikan serta menginterprestasikan berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang terdapat. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut, kemudian diambil beberapa kesimpulan serta diakhiri dengan mengemukakan beberapa saran yang dianggap perlu.

a. Regresi Berganda

Secara kuantitatif untuk mengukur factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja akan digunakan metode formula regresi berganda untuk menguji variabel bebas human relations, lingkungan kerja terhadap varaibel terikat yang dicari dipengaruhi oleh dua variabel bebas atau variabel penjelas. Formula Regresi berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Dimana :

Y = Motivasi kerja

a = Bilangan Konstan

X_1 = Human relations

X_2 = Lingkungan kerja

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

ε = Epsilon

b. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

c. melakukan uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas bepengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut : Ho diterima jika F hitung > dari F tabel

f. Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji *t* akan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel, jika *t* hitung > *t* tabel maka Hi diterima dan Ho ditolak, tapi jika *t* hitung < *t* tabel maka Hi ditolak dan Ho diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini dugunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.2
Alternatif Pilihan Jawaban

NO	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Skala Likert

Untuk memudakan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah singkat perusahaan

PT. Elektronik Megaindo adalah perusahaan yang dibawahi oleh LAI Asia Pte. Ltd (Leisure and Allied Industries) Singapura dan PT. Nadya Prima Indonesia yang dikenali dengan merek segala kelengkapan permainannya. Kami adalah pelopor dalam industri Pusat Hiburan Keluarga. Pusat pertama kami dibuka pada tahun 1995.

Perusahaan mengakui pentingnya bermain dalam kehidupan anak-anak dan secara aktif mendorong kesenangan sambil memberikan pengalaman dalam hal pendidikan. Slogan Perusahaan, Time for Fun, tercermin dalam komitmen perusahaan untuk menyediakan pusat hiburan berkualitas yang menampilkan permainan eksklusif, peluang pendidikan, dan layanan pelanggan yang unggul.

Gaya hidup yang berubah secara dinamis di perkotaan Indonesia membuat sebuah keluarga memiliki waktu terbatas untuk menghabiskan waktu bersama. Pusat-pusat permainan menjadi semakin populer karena mereka memberikan kenyamanan, keceriaan keluarga kreatif dan pengalaman pendidikan bagi anak-anak. Perusahaan adalah perusahaan pusat hiburan keluarga yang menampilkan permainan terbaru dan paling eksklusif yang dirancang untuk memberikan kesenangan sambil membantu mendorong pembelajaran pada anak-anak. Pasar Perusahaan mencakup keluarga, remaja, dan dewasa muda yang peduli dengan kualitas hidup dan mencari pengalaman hiburan yang unik. Target pasar target

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perusahaan adalah ibu berusia 20-45 dengan status sosial ekonomi ABC dan anak-anak antara tiga dan sepuluh tahun. Target pasar sekunder berfokus pada remaja berusia antara 11 dan 17 dan dewasa muda berusia 18 hingga 20 dengan status sosial ekonomi ABC +. Zona waktu telah mencapai pertumbuhan yang signifikan dalam industri hiburan Indonesia dan kesadaran merek teratas dalam sektor hiburan keluarga saat ini mencapai lebih dari 75 persen. Sebagai pelopor dalam industri, Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan permainan yang inovatif, eksklusif, dan mendidik bagi seluruh keluarga. Pusat permainan zona waktu telah menjadi tempat populer bagi para remaja untuk bersosialisasi tetapi memiliki nilai tambah untuk memberi mereka pengalaman pendidikan dan meningkatkan pengetahuan mereka.

Perusahaan telah mencapai pengakuan Merek Teratas untuk 'Anak-anak' dan 'Remaja' di seluruh Indonesia dan dianggap sebagai perusahaan pusat hiburan keluarga paling sukses di negara tersebut. Perusahaan terus mencapai pertumbuhan signifikan dan semakin memperkuat posisi pasarnya. Pengakuan terbarunya sebagai salah satu merek paling bergengsi di negara ini adalah penghargaannya sebagai Topbrands Teens, Topbrands Kids, dan Service Quality Award.

Perusahaan adalah pusat hiburan yang menawarkan kegiatan Multiple Intelligence pendidikan yang berkualitas, permainan eksklusif, dan layanan pelanggan yang unggul. Lingkungan unik Perusahaan memungkinkan anak-anak dari segala usia dan semua tahap perkembangan untuk bersenang-senang dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

belajar pada saat yang sama. Pengalaman Perusahaan memperkaya kehidupan dan mendidik.

4.2. Struktur organisasi

Agar suatu organisasi dapat ber.jalan dengan baik dan teratur diperlukan suatu struktur organisasai, Struktur organisasi menggambarkan bagaimana pembagian tugas dan fungsi, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab antara masing-masing bagian atau antara atasan dan bawahan, Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dan tepat diharapkan terdapat pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas dan tepat pula sehingga apa yang telah direnca-nakan dapat terlaksana dengan baik. Masing-masing perusahaan menetapkan struktur organi-sasinya sesuai dengan ketentuan perusahaan yang bersangkutan.

Pada umumnya ada tiga macam struktur organisasi yang mengatur hubungan kerja, wewenang dan tanggung jawab suatu organisasi, yaitu :

a. Bentuk Line Organization (bentuk organisasi garis)
b. Bentuk Fungsional Organization (Bentuk organisasi fungsional)
c. Bentuk Line and Staff Organization (Bentuk organisasi garis dan staff)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, diketahui bahwa struktur organisasi perusahaan memakai bentuk Struktur organisasi garis. Oleh karena itu para bawahan hanya mengenal seorang atasan saja dan pertanggung jawaban diberikan sesuai dengan instruksi atasannya, sehingga dalam hal ini mudah dilakukan penga-wasan dan pengalihan wewenang terhadap bawahan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada halaman berikut ini akan terlihat struktur organisasi dari PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Dari struktur organisasi di atas dapat di.jelaskan tugas dan fungsi dari msing-masing bagian yaitu sebagai berikut :

1. Pemilik

Adalah pimpinan tertinggi dalam perusahaan dan meru-pakan pemegang atau pemilik modal didalam perusahaan. Di samping itu pemilik ,juga mempunyai wewenang sebagai pena-sehat bagi perusahaan, jika ter.jadi masalah yang bersifat insidentil. Untuk melancarkan kegiatan usaha, maka dalam hal ini pemilik menyerahkan aktivitas sehari-hari kepada pimpinan.

2. Pimpinan

Dari struktur organisasi perusahaan terlihat bahwa kedudukan pimpinan berada di bawah pemilik perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, pimpinan bertugas dalam menga-wasi jalannya operasi perusahaan, termasuk di dalamnya keuangan dan pembukuan perusahaan. la juga bertugas untuk menetapkan kebijaksanaan perusahaan untuk mencapai tu.juan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman yang telah digariskan oleh pemilik perusahaan. Pimpinan juga bertugas memberikan laporan apabila dibutuhkan oleh pemilik.

Dengan tidak mengurangi tanggung jawabnya pimpinan dibantu oleh wakil pimpinan dalam melaksanakan tugasnya, Pimpinan juga bertugas menerima peg'awai yang dibutuhkan untuk seluruh bagian dalam perusahaan, dan kemudian menem-patkan karyawan disetiap bagian yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan pendidikannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Wakil pimpinan

Dalam kaitannya dengan posisi wakil pimpinan di perusahaan ini, ia bertugas untuk mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kegiatan operasi perusahaan serta keuangan dan pembukuan perusahaan yang akan dipertanggung jawabkan kepada pimpinan. Setiap bulannya wakil pimpinan harus membuat laporan untuk dipertanggaung .jawabkan kepada pimpinan.

4. Kepala gudang

Dari struktur organisasi perusahaan terlihat bahwa kedudukan kepala gudang berada dalam posisi di bawah wakil pimpinan. Ini berarti kepala gudang harus mempertanggung jawabkan aktivitasnya kepada wakil pimpinan. Kepala gudang bertanggung jawab secara fisik terhadap persediaaan barang yang ada di gudang. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

a. Menerima, meneliti dan melaksanakan perintah pengeluaran barang
b. Mengecek barang-barang yang akan dikeluarkan dan barang-barang yang akan dimasukkan ke dalam gudang serta melaporkan hasilnya kebagian buku pembelian dan hutang dagang.
c. Melaksanakan pemeriksaan fisik atas barang-barang berdasarkan perintah yang diterima.

5. Kepala pemasaran

Kepala pemasaran berada di bawah wakil pimpinan dengan tugas-tugas sebagai berikut :

a. Berusaha untuk mencari lngganan baru dan meningkatkan hasil pen.jualan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Menganalisa situasi pasar untuk pelemparan barang, mengadakan evaluasi, pembuatan stok barang dan administrasi umum. Dalam melaksanakan tugasnya kepala pemasaran bertanggung jawab kepada wakil pimpinan. Dan kepala pemasaran dibantu oleh : supervisor sebagai pengawas, petugas sales, kepala gudang, yang bertanggung jawab terhadap penyediaan stole dan kepala administrasi yang bertanggung jawab terhadap proses administrasi pendis-tribusian produk.

c. Bertugas mewakili perusahaan dalam memecahkan masalah yang berkenaan dengan pemasaran.

6. Supervisor

Supervisor bertanggungjawab terhadap pengawasan dan pelaksanaan tugas para sales sebagai ujung tombak pemasaran. Secara ditail tugas dan tanggung jawab supervisor adalah :

a. Melaksanakan kegiatan penjualan dan pemasaran sesuai perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

b. Bertugas mengawasi pelaksanaan tugas para sales, dan laporan penjualan dari para sales dan membuat laporan penjualan kepada kepala pemasaran.

c. Sebagai atasan langsung dari para sales, yang bertanggung jawab terhadap pengembangan dan pembinaan kemampuan para sales, serta membuat penilaian karya atas pelaksanaan tugas para sales.

7. Kepala administrasi dan pembukuan

Kepala administrasi dan pembukuan sesuai dengan struktur organisasi berada di bawah wakil pimpinan. Dalam posisinya kepala administrasi dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pembukuan membawahi bagian penjualan dan piutang dagang serta bagian pembelian dan hutang dagang. Adapun tugas dari kepala administrasi dan pembukuan adalah sebagai berikut :

a. Menerima laporan berupa catatan, dokumen dari hal-hal lainnya sehubungan dengan pembelian, hutang dagang, penjualan dan piutang dagang perusahaan yang akan dilaporkan kepada wakil pimpinan.
b. Mengadakan catatan hubungan dengan transaksi keuangan perusahaan.
c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kegiatan bawahannya

8. Sales

Sales secara umum bertugas sebagai tenaga penjual, yakni berhadapan langsung dengan pengecer dan konsumen. Sales juga bertugas melaksanakan pengantaran barang bersama supir, membuat Purchasing order (po) berdasarkan per-mintaan toko pengecer, meminta persetujuan supervisor dan melaporkannya kepada bagian administrasi untuk kemudian dibuat peraberitahuannya kepada kepala gudang. Dalam melaksanakan tugasnya, para sales bertanggung jawab kepada supervisor, Untuk pelaksanaan tugasnya mengantarkan barang, para sales dibantu oleh para supir.

9. Bagian transportasi

Dilihat dari struktur organisasi, bagian ini juga berada di bawah wakil pimpinan. Adapun tugas dari bagian transportasi ini adalah :

1. Bertanggung jawab atas jumlah barang yang telah diseroleh bagian gudang kepadanya untuk disampaikan kepada langganan.
2. Bertanggung jawab atas pengantaran barang dengan tepat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Menyerahkan faktur penjualan kepada toko, supermarket guna ditanda tangani sebagai bukti bahwa barang tersebut telah diterima pemesan dengan baik.
4. Menyerahkan kembali faktur penjualan kepada bagian pembukuan, sebagai bukti barang sudah diantarkan kepada pemesan.

Bagian transportasi terdiri dari transport dalam kota dan transport luar kota, dimana tugas kedua bagian ini saraa saja. Dan dalam kegiatan sehari-hari banian ini berkaitan erat dengan bagian gudang dan peraasaran.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Sebelum melakukan analisis pengaruh human relations terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis pada instansi tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 66 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Tingkat umur responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	16	24.2
30-39	30	45.5
40-49	17	25.8
Diatas 50	3	4.5
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berusia antara 20-50 tahun. Karyawan dengan usia antara 30-39 tahun lebih banyak hal ini diindikasikan bahwa perusahaan ini lebih banyak merekrut karyawan yang sudah mengalami pengalaman kerja yang memadai sedangkan 3 orang atau 4.5% berusia diatas 50 tahun dengan posisi jabatan tertentu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	30	45.5
DIII	21	31.8
Sarjana	15	22.7
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu dari tingkat pendidikan SMU, DIII dan Sarjana. Karyawan terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 30 orang atau sebesar 45.5%, berikutnya yang memiliki pendidikan DIII sebanyak 21 orang atau sebesar 31.8% dan yang berpendidikan Sarjana yaitu berjumlah 15 orang atau sebesar 22.7%, hal ini dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah dalam kategori memadai sesuai dengan prosedur karyawan lainnya karena banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.3. Masa Kerja Responden

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5	9	13.6
6-10	18	27.3
11-15	15	22.7
>16	24	36.4
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu > 16 tahun. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada PT. Elektronik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Responden karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	86.4
Perempuan	9	13.6
Jumlah	66	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu sebanyak 57 orang karyawan atau sebesar 86.4% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini sesuai tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kemudian dalam menggunakan interprestasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korwelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila r = positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam intrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 66 orang responden dengan memberikan 26 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam tiga variabel yaitu : human relations, lingkunagn kerja dan motivasi kerja.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0.05%), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.542	0.238	Valid
	X1.2	0.593	0.238	Valid
	X1.3	0.601	0.238	Valid
	X1.4	0.682	0.238	Valid
	X1.5	0.698	0.238	Valid
	X1.6	0.706	0.238	Valid
	X1.7	0.738	0.238	Valid
	X1.8	0.784	0.238	Valid
	X1.9	0.806	0.238	Valid
	X1.10	0.813	0.238	Valid
	X1.11	0.785	0.238	Valid
2.	X2.1	0.542	0.238	Valid
	X2.2	0.593	0.238	Valid
	X2.3	0.601	0.238	Valid
	X2.4	0.682	0.238	Valid
	X2.5	0.698	0.238	Valid
	X2.6	0.706	0.238	Valid
	X2.7	0.738	0.238	Valid
	X2.8	0.784	0.238	Valid
3.	Y1	0.718	0.238	Valid
	Y2	0.724	0.238	Valid
	Y3	0.763	0.238	Valid
	Y4	0.791	0.238	Valid
	Y5	0.810	0.238	Valid
	Y6	0.825	0.238	Valid
	Y7	0.837	0.238	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 66 responden maka nilai r

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tabel lebih besar dari 0.238 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Relabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
X1	0.901
X2	0.801
Y	0.787

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Human Relations Karyawan

Pengertian disiplin sering digunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah terlaksana dengan baik atau tidak, telah memberikan hasil yang baik atau tidak. Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan, sehingga pengukuran disipin setiap orang juga selalu berbeda, tergantung dan sisi mana yang diharapkan dan kedisplinan tersebut, misalnya melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin di sini adalah makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Terhadap karyawan yang menghadapi tantangan tindakan displinier, pimpinan harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para pimpinan perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan yang biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki human relations yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu kantor selain didasarkan pada kepuasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi motivasi kerjanya, juga tergantung pada sistem atau gaya dan kepemimpinan pimpinannya serta adanya harapan terhadap kompensasi yang diharapkan. Dalam hal ini bila gaya kepemimpinan yang belum profesional diemban oleh seorang pemimpin, maka akan memberikan ketidakpuasan atau penurunan motivasi kerja bagi bawahannya, demikian pula kompensasi yang tidak seimbang, sehingga akan mengurangi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Inilah pentingnya azaz *the right man in the right place and the right man in the right job*.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.1. Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai karyawan secara jelas dan ideal agar semua karyawan dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai tujuan yang dicapai secara ideal oleh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	14	21.2	70
Berpengaruh	28	42.4	112
Cukup	16	24.2	48
Tidak berpengaruh	8	12.2	16
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	246

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai tujuan yang dicapai secara ideal oleh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sangat berpengaruh sebanyak 14 orang atau sebesar 21.2% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 8 orang atau sebesar 12.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:64) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat human relations karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin berpengaruh untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*.

5.2.2 Kesesuaian Beban Kerja Dengan Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan berpengaruh perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu syarat untuk bekerja pada sebuah organisasi adalah dinilai dari tingkat pendidikannya, karena tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan berakibat pada peningkatan kemampuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan untuk melaksanakan kewajibannya karyawan dalam bekerja dan dengan begitu maka sasaran atau tujuan perusahaan aka tercapai. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	16	24.2	80
Berpengaruh	31	46.9	124
Cukup	14	21.3	42
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	256

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 16 orang atau sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 14 orang atau sebesar 21.3% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan berpengaruh perilaku, sikap maupun cara berpikir seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat dijadikan alat untuk mengukur kemampuan seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat mempengaruhi dan memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2002:60) bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerjja, beberapa orang dari bagian pelatihan seberpengaruhnya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasikan kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

5.3.3. Kesesuaian beban kerja dengan keahlian dan keterampilan karyawan

Selain dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman kerja juga dapat berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan beban yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diberikan oleh perusahaan. Karena keahlian atau sangat dibutuhkan pekerjaan, dengan keahlian atau pengalaman kerja yang berpengaruh maka membantu proses dan dapat berdampak positif dalam menjalankan beban yang diberikan. Semakin banyak keahlian dan pengalaman kerja karyawan semakin bagus dan berkwalitas juga hasil kerja yang diberikan perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian atau keterampilan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	10	15.2	50
Berpengaruh	26	39.4	104
Cukup	18	27.3	54
Tidak berpengaruh	12	18.1	24
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	232

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 39.4%, yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 12 orang atau sebesar 18.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Apabila keahlian atau pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam menjalankan beban kerjanya maka karyawan juga dapat menciptakan disiplin dalam bekerja. Henry Simamora menyatakan bahwa salah satu kriteria dalam penyeleksian karyawan pada sebuah perusahaan yaitu pengalaman dan motivasi kerja masa lalu. Banyak perusahaan yang menyakini bahwa motivasi kerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terberpengaruh dari motivasi kerja dimasa yang akan datang. Selain itu, perusahaan-perusahaan kerap menganggap pengalaman sebagai indikator yang bagus dari kemampuan yang telah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan serupa tentulah mengemari pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan disiplin yang berpengaruh.

5.3.4. Pimpinan Memberi Contoh Yang Berpengaruh Dengan Disiplin Dalam Bekerja Karyawan

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

aktivitas kerja secara disiplin. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi para karyawan agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memberi contoh yang berpengaruh dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai pimpinan memberi contoh yang berpengaruh dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	11	16.7	55
Berpengaruh	34	51.5	136
Cukup	16	24.2	48
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	249

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai pimpinan memberi contoh yang berpengaruh dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 16 orang atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebesar 24.2%, kemudian yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan pimpinan memberi contoh yang berpengaruh dengan disiplin dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurt Malayu SP Hasibuan (2000:64) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan human relations karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya Pimpinan harus memberi contoh yang berpengaruh, berdisiplin berpengaruh, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang berpengaruh maka human relations karyawanpun akan ikut berpengaruh. Tetapi jika teladan pimpinan kurang berpengaruh (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang berpengaruh supaya para bawahanpun berdisiplin berpengaruh pula.

5.3.5. Pimpinan Bersikap Jujur Dalam Bekerja Karyawan

Pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan human relations karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahnnya. Pimpinan juga harus menerapkan dan memberikan contoh yang berpengaruh, jujur dan adil kepada karyawannya. Dengan sifat-sifat pemimpin yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berpengaruh tersebut maka dapat dipelajari dan diterapkan oleh bawahan sehingga hal ini dapat mempengaruhi dan menciptakan hubungan kerja yang berpengaruh dan harmonis. Pada intinya berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan yang dapat dan mmampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Pimpinan yang bertindak jujur dan adil dalam bekerja sangat mempengaruhi dan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena pada dasarnya sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	38	57.6	190
Berpengaruh	13	19.6	52
Cukup	10	15.2	30
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	282

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai pimpinan bersikap jujur dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 57.6%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 13 orang atau sebesar 19.6%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan pimpinan bersikap jujur dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terberpengaruh, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.6. Pimpinan Bersikap Adil Dalam Bekerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	13	19.7	65
Berpengaruh	28	42.4	112
Cukup	20	30.3	60
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	247

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai pimpinan bersikap adil dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 42.4%, yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 20 orang atau sebesar 30.3%, kemudian yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan pimpinan bersikap adil dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurt Malayu SP Hasibuan (2000:68) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan human relations karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya Pimpinan harus memberi contoh yang berpengaruh, berdisiplin berpengaruh, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang berpengaruh maka human relations karyawanpun akan ikut berpengaruh. Tetapi jika teladan pimpinan kurang berpengaruh (kurang berdisiplin), maka para bawahanpun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang berpengaruh supaya para bawahanpun berdisiplin berpengaruh pula.

Melayu SP Hasibuan bahwa keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jas (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang berpengaruh. Manajer atau pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang berpengaruh akan menciptakan kedisiplinan yang berpengaruh pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan berpengaruh pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan berpengaruh pula. Sedangkan Sondang P Siagian menyatakan pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan karyawannya pada perusahaan harus selalu waspada jangan sampai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

persepsi ketidak adilan timbul, apalagi mawas dikalangan para karyawan. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi perusahaan seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, sering para karyawan berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing masing, pemogokan atau bahkan perpindahan karyawan keperusahaan lainnya.

5.3.7. Pengawasan Moral Dan Gairah Kerja Bawahan Karyawan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan tingkah laku karyawan merupakan perwujudan dari sikap yang dilaksanakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan pengawasan. Terkadang kala tingkah laku merupakan wujud dan keteladanan pimpinan.

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan human relations karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Apakah pimpinan melakukan pengawasan selama bekerja dan untuk tersebut maka pimpinan sudah dapat digolongkan pemimpin yang perhatian dan mengawasi karyawannya dalam bekerja. Tetapi pimpinan juga harus tetap lebih memperhatikan dan mengawasi karyawannya agar karyawan tersebut lebih merasa nyaman dan berdisiplin dalam bekerja.

Pimpinan yang jarang melakukan pengawasan selama bekerja menurut hasil tanggapan responden diatas, mungkin dipengaruhi oleh waktu dan kesibukannya dalam bekerja, dengan begitu pimpinan juga di tuntut dapat bisa membagi waktu antara pekerjaan dan karyawan. Untuk mengetahui hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggapan responden mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	17	25.7	85
Berpengaruh	29	43.9	116
Cukup	13	19.7	39
Tidak berpengaruh	7	10.7	14
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	254

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai pengawasan moral dan gairah kerja bawahan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 43.9%, yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 7 orang atau sebesar 10.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan pengawasan moral dan gairah kerja bawahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Hasibuan (2000:64) waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan human relations karyawan organisasi, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. karena karyawan merasa dapat perharian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dan atasannya.

5.3.8. Pencegahan Terjadinya Kesalahan Pelaksanaan Tugas Karyawan

Pimpinan bukan hanya bertugas untuk memberikan perintah atau beban kerja kepada karyawan dan pimpinan tidak hanya melakukan pengawasan terhadap karyawannya dalam melaksanakan beban kerja. Akan tetapi pimpinan juga harus aktif dan ikut turun tangan langsung melakukan pengawasan kerja karyawannya agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja, dengan demikian maka hasil kerja karyawan yang diberikan akan lebih berpengaruh dan berkwalitas.

Dengan adanya pengawasan pimpinan tersebut maka karyawan dapat menjalankan beban kerjanya dengan benar dan lebih berpengaruh karena ada pemimpin yang mengawasi karyawannya dalam bekerja. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	33	50	165
Berpengaruh	19	28.8	76
Cukup	9	13.6	27
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	278

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pernyataan tentang pengawasan pimpina kepada karyawannya ini dikemukakan oleh Melayu SP Hasibuan yang menyatakan dengan adanya pengawasan berarti atasan atau pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang efektif juga dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Sedangkan M. Manulang menyatakan rungsi kelima dari seorang pemimpin adalah pengawasan. Fungsi merupakan setiap pimpinan yang terakhir, setelah fungsi-fungsi merencanakan, mengorganisasi, menyusun tenaga kerja dan memberi perintah. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.

5.3.9. Pimpinan Mengoreksi Kesalahan Pelaksanaan Tugas Karyawan

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan, karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun karyawan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang berpengaruh dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terbinanya kedisiplinan karyawan yang berpengaruh. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan dan hubungan dengan karyawan tersebut. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	31	46.9	155
Berpengaruh	21	31.9	84
Cukup	8	12.1	24
Tidak berpengaruh	6	9.1	12
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	275

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 21 orang atau sebesar 31.9%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 6 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Hasibuan (2000:69) hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal-hal Iain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, inaka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifltas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.10. Penerapan Sanksi Sesuai Ketentuan Yang Berlaku

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Dalam menanggulangi hal tersebut pimpinan ditutut harus aktif dalam memperhatikan tingkah laku karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dan apabila salah satu karyawan melanggar ketentuan atau peraturan maka pimpinan harus bersikap arif dan bijaksana dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan, hal mi diharapkan agar tercipatnya kedisiplinan karyawan yang berpengaruh. Pimpinan harus lebih bijaksana dalam menjatuhkan tindakan disiplin atau sanksi hukuman apabila karyawan melanggar peraturan atau ketentuan perusahaan, karena kedisiplinan kerja karyawan yang berpengaruh dapat berpengaruh terhadap pencapaianb tujuan perusahaan dan dapat menciptakan hubungan yang berpengaruh dan harmonis antara pimpinan dengan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	34	51.6	170
Berpengaruh	17	25.7	68
Cukup	10	15.1	30
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	278

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.6%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 10 orang atau sebesar 15.1% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Malayu SP Hasibuan berat atau ringatnya sangksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengarubi berpengaruh atau buruknya kesiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sangksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkjatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan daiam perusahaan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa pengawai yang melanggar disiplin haras segera diberikan sanksi dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemeberian sanksi akan meperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberikan peluang pelangar untuk mengaberpengaruhan disiplin perusahaan.

5.3.11. Penerapan Sanksi Dengan Tegas Dan Adil Karyawan

Selain harus memberikan sanksi hukuman dengan ketentuan yang berlaku, pimpinan juga harus mengambil tindakna dengan tegas dan adil dalam memberikan sanksi hukuman, karena ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan demikian ketegasan dan keadilan pimpinan merupakan perwujudan dari tingginya disiplin yang dijalankan karyawan didalam perusahaan. Dengan mengambil tindakan tegas dan adil dalam memberikan sanksi hukuman, pimpinan diharapkan dapat menciptakan dan memelihara human relations karyawan yang berpengaruh didala perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penerapan sanksi dengan tegas dan adil pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	41	62.1	205
Berpengaruh	12	18.2	48
Cukup	8	12.1	24
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	287

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 12 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berpengaruh dengan penerapan sanksi dengan tegas dan adil karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Hasibuan (2000:70) ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi human relations karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indsipliner akan mewujudkan human relations karyawan yang balk dalam suatu organisasi.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai human relations pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu :

Tabel. 5.18
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Human relations

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					
		Sangat Berpengaruh	Berpengaruh	Cukup	Tidak Berpengaruh	Sangat Tidak Berpengaruh	Total Skor
1.	Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal	14	28	16	8	-	246
2.	Kesesuaian beban kerja dengan tingkat pendidikan	16	31	14	5	-	256
3.	Kesesuaian beban kerja dengan keahlian/keterampilan	10	26	18	12	-	232
4.	Pimpinan memberi contoh yang berpengaruh dengan disiplin dalam bekerja	11	34	16	5	-	249
5.	Pimpinan bersikap jujur dalam bekerja	38	13	10	5	-	282
6.	Pimpinan bersikap adil dalam	13	28	20	5	-	247

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	bekerja						
7.	Pengawasan moral dan gairah kerja bawahan	17	29	13	7	-	254
8.	Pencegahan terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas	33	19	9	5	-	278
9.	Mengoreksi kesalahan pelaksanaan tugas	31	21	8	6	-	275
10.	Penerapan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku	34	17	10	5	-	278
11.	Penerapan sanksi dengan tegas dan adil	41	12	8	5	-	287
Total Skor							**2884**

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable human relations pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2884. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 11 x 5 x 66 = 3630

Nilai Terendah = 11 x 1 x 66 = 726

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3630 - 726}{5} = \frac{2904}{5} = 581$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable human relations pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Berpengaruh = 3047 - 3630

Berpengaruh = 2467 - 3047

Cukup = 1887 - 2467

Tidak Berpengaruh = 1307 - 1887

Sangat Tidak Berpengaruh = 726 - 1307

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable human relations pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori berpengaruh. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat berpengaruh karena responden bertanggapan bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga human relations dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.4. Analisis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meraotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang hams mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruh dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkunga kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung inaupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat terbagi atas dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

5.4.1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009)Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang nyaman pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	14	22,9	70
Setuju	23	37,7	92
Cukup	16	26,3	48
Tidak setuju	8	13,1	16
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**226**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sejumlah 14 orang atau sebesar 22,9%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sejumlah 23 orang atau sebesar 37,7%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 16 orang atau sebesar 26,3%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis telah membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Soekidjo 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. Untuk dapat memperkecil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertaina adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Untuk dapat mengetahui penerangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut ini.

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai penerangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	16	26,3	80
Setuju	31	50,8	124
Cukup	14	22,9	42
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**246**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penerangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sejumlah 16 orang atau sebesar 26,3%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sejumlah 31 orang atau sebesar 50,8%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 14 orang atau sebesar 22,9%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penerangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju karena karyawan menilai penerangan pada ruangan telah sesuai dengan ketentuan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	10	16,4	50
Setuju	21	34,4	84
Cukup	18	29,6	54
Tidak setuju	12	19,6	24
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**212**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sejumlah 10 orang atau sebesar 16,4%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sejumlah 21 orang atau sebesar 34,4%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 18 orang atau sebesar 29,6%, kemudian responden

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 19,6% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan jauh dari suara ribut pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju. Karyawan menilai walaupun kantor yang terletak dipinggir jalan tetapi letak gedung jauh kedalam dan terdiri dari ruangan yang cukup besar sehingga jauh dari suara rebut kendaraan sehingga karyawan tidak meras terganggu dalam melakukan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	11	18,1	55
Setuju	29	47,5	116
Cukup	16	26,3	48
Tidak setuju	5	8,1	10
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**229**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keadaan udara pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang memberikan tanggapan sangat setuju

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebanyak 11 orang atau sebesar 18,1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sejumlah 29 orang atau sebesar 47,5%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 16 orang atau sebesar 26,3%, kemudian sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1% yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa keadaan udara pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju. Keadaan udara dalam ruangan kantor dinilai karyawan tidak membuat karyawan merasa gerah dalam bekerja karena setiap ruangan dilengkapi dengan alat pendingin ruangan baik AC maupun kipas angin.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	38	62,3	190
Setuju	13	21,3	52
Cukup	10	16,4	30
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**272**

Sumber : data olahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari Tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai warna ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 62,3% tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 16,4% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa warna ruangan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah dalam kategori sangat setuju. Karyawan menilai bahwa warna ruangan dalam kantor tidak terlalu gelap dan keadaan cat pada ruangan tersebut juga masih bagus karena dalam pengecatan ruangan dilakukan secara rutin sehingga warna ruangan tetap terjaga dan menarik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka dapat dilihat pada tabel 5.24 berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	13	21,3	65
Setuju	28	45,9	112
Cukup	20	32,8	30
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**207**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 45,9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 20 orang atau sebesar 32,8%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bau-bauan yang tidak sedap pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju. Karyawan bertanggapan ruangan serta lingkungan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis jauh dari bau-bauan yang tidak sedap karena sampah serta barang-barang yang tidak digunakan atau busuk selalu dibersihkan setiap harinya,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hal ini dilakukan karena memang ada karyawan khusus kebersihan untuk membersihkan ruangan dan kantor tersebut.

5.4.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soekidjo Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan non kerja fisik pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	17	27,9	85
Setuju	24	39,3	96
Cukup	13	21,3	39
Tidak setuju	7	11,5	14
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**234**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 27,9%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 39,3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 13 orang atau sebesar 21,3%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 11,5% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah dalam kategori setuju. Karyawan berpendapat bahwa sesame pegawi lainnya dapat menjalin hubungan dan kerja sama yang baik. Karyawan dituntut untuk selalu bekerja sama serta memiliki rasa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kekeluargaan agar segala permaslahan serta pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka dapat dilihat pada tabel 5.26 berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Total Skor
Sangat setuju	33	54,1	165
Setuju	19	31,2	76
Cukup	9	14,7	27
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total Skor			**268**

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 54,1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 31,2%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 14,7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah dalam kategori sangat setuju. Atasan haruslah bersifat adil serta selektif dalam melakukan pekerjaan kepada para karyawan tanpa memandang status dan kedudukan karyawan tersebut. Dengan demikian maka atasan akan menjadi lebih dihormati dan disegani oleh para karyawan. Hubungan kerjasama harus terjalin dengan baik tanpa adanya perbedaan antara karyawan dengan pimpinan. Salah satu faktor untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah dengan menciptakan hubungan yang baik pula antara karyawan dengan atasan. Apabila hal tersebut dapat terwujud maka akan tercipta hubungan dan lingkungan kerja yang nyaman dan tentram.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu :

Tabel 5.27
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Ruangan	14	23	16	8	-	226
	Bobot Nilai	70	92	48	16	-	
2.	Penerangan	16	31	14	-	-	246
	Bobot Nilai	80	124	42	-	-	
3.	Bunyi ribut	10	21	18	12	-	212
	Bobot Nilai	50	84	54	24	-	
4.	Keadaan udara	11	29	16	5	-	229
	Bobot Nilai	55	116	48	10	-	
5.	Warna	38	13	10	-	-	272
	Bobot Nilai	190	52	30	-	-	
6.	Bau-bauan	13	28	20	-	-	207
	Bobot Nilai	65	112	30	-	-	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7.	Hubungan kerja antara karyawan	17	24	13	7	-	234
	Bobot Nilai	85	96	39	14	-	
8.	Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan	33	19	9	-	-	268
	Bobot Nilai	165	76	27	-	-	
Total Skor							**1894**

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.27 diatas mengenai rekapitulasi mengenai lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1894. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 12 x 5 x 66 = 3660

Nilai Terendah = 12 x 1 x 66 = 732

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3660 - 732}{5} = \frac{2928}{5} = 586$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju = 3076 - 3660

Setuju = 2490 - 3076

Cukup = 1904 - 2490

Tidak Setuju = 1318 - 1904

Sangat Tidak Setuju = 732 – 1318

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten Bengkalis berada pada kategori tidak setuju. Dari tanggapan responden tersebut menyatakan bahwa karyawan merasa tidak setuju dengan lingkungan kerja di perusahaan terumata masalah mlingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

5.5. Analisis Motivasi kerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salali satunya tergantung pada motivasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian motivasi kerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang berpengaruh. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini motivasi kerja rendah yang memiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan motivasi kerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hail motivasi kerja yang berpengaruh dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai motivasi kerja karyawan maka dapat diliha pada tabel-tabel berikut ini :

5.5.1. Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntu agar tidak berdampak buruk pada kesehatan pasien yang akan ditangini dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	13	19.7	65
Berpengaruh	34	51.5	136
Cukup	11	16.7	33
Tidak berpengaruh	8	12.1	16
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	250

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 51.5%, yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 13 orang atau sebesar 19.7%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 11 orang atau sebesar 16.7% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program latihan bagi karyawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

5.5.2. Kecakapan Dalam Bekerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	40	60.6	200
Berpengaruh	18	27.3	72
Cukup	5	7.6	15
Tidak berpengaruh	3	4.5	6
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	293

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 60.6%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 18 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berpengaruh sebanyak 3 orang atau sebesar 4.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Hasibuan, dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

5.5.3. Tanggung Jawab Dalam Bekerja Karyawan

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap berpengaruh yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.30
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	35	53.1	175
Berpengaruh	17	25.7	68
Cukup	9	13.6	27
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	280

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53.1%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 17 orang atau sebesar 25.7%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Acmad S. Ruky bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan seberpengaruhnya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasikan kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

5.5.4. Ketepatan Waktu Dalam Bekerja Karyawan

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran motivasi kerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan wakt dalam bekerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.31
Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	16	24.3	80
Berpengaruh	31	46.9	124
Cukup	10	15.2	30
Tidak berpengaruh	9	13.6	18
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	252

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan berpengaruh yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 16 orang atau sebesar 24.3%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 9 orang atau sebesar 13.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Kartini Kartono berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

5.5.5. Hasil Kerja Yang Berpengaruh Karyawan

Tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	39	59.1	195
Berpengaruh	15	22.7	60
Cukup	7	10.6	21
Tidak berpengaruh	5	7.6	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	286

Sumber : data olahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 59.1%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 7 orang atau sebesar 10.6% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan hasil kerja yang berpengaruh karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Kartini Kartono juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terberpengaruh, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.6. Penyelesaian Pekerjaan Karyawan

Daam memiliki motivasi kerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih berpengaruh dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	44	66.6	220
Berpengaruh	15	22.7	60
Cukup	5	7.6	15
Tidak berpengaruh	2	3.1	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	305

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebanyak 44 orang atau sebesar 66.6%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 15 orang atau sebesar 22.7%, kemudian yang menyatakan cukup berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.6% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 2 orang atau sebesar 3.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berpengaruh dengan penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusasn sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

5.5.7. Pencapaian Target Pekerjaan Karyawan

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran motivasi kerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.34
Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat berpengaruh	31	46.9	155
Berpengaruh	22	33.3	88
Cukup	8	12.1	24
Tidak berpengaruh	5	7.7	10
Sangat tidak berpengaruh	-	-	-
Total	66	100	277

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat berpengaruh yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 46.9%, yang menyatakan berpengaruh sebanyak 22 orang atau sebesar 33.3%, kemudian yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 8 orang atau sebesar 12.1% selanjutnya yang menyatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 orang atau sebesar 7.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat berpengaruh dengan pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu :

Tabel. 5.35
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi kerja

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					
		Sangat Berpengaruh	Berpengaruh	Cukup	Tidak Berpengaruh	Sangat Tidak Berpengaruh	Total Skor
1.	Ketelitian bekerja	13	34	11	8	-	250
2.	Kecakapan kerja	40	18	5	3	-	293
3.	Tanggungjawab	35	17	9	5	-	280
4.	Ketepatan dalam bekerja	16	31	10	9	-	252
5.	Hasil kerja yang berpengaruh	39	15	7	5	-	286
6.	Penyelesaian pekerjaan	44	15	5	2	-	305
7.	Pencapaian target kerja	31	22	8	5	-	277
	Total Skor						**1943**

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable motivasi kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1943. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 7 x 5 x 66 = 2310

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Nilai Terendah = 7 x 1 x 66 = 462

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2310 - 462}{5} = \frac{1848}{5} = 370$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Berpengaruh = 1942 - 2310

Berpengaruh = 1572 - 1942

Cukup = 1202 - 1572

Tidak Berpengaruh = 832 - 1202

Sangat Tidak Berpengaruh = 462 - 832

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori sangat berpengaruh. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat berpengaruh bahwa motivasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang berpengaruh selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan berpengaruh dan dapat diselesaikan dengan berpengaruh.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.6. Pengaruh Human relations Dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

5.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu human relations dan lingkungan kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A = Sangat Setuju, nilainya 5

B = Setuju, nilainya 4

C = Cukup Setuju, nilainya 3

D = Tidak Setuju, nilainya 2

E = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara human relations, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis digunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon}$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja karyawan

a = Konstanta

X_1 = Human relations

X_2 = Lingkungan kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$b_{1,}$ b_2 = Koofisien Regresi

ε = Epsilon

Tabel. 5.36
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.089	2.865		2.475	.016
	human_relations	.239	.077	.347	3.088	.003
	lingkungan_kerja	.583	.133	.491	4.378	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi liniar yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$\mathbf{Y = 7.089 + 0.239\ X_1 + 0.583\ X_2 + \varepsilon}$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koofisien regresi dari variabel yaitu b_1 dan b_2 bertanda positif . Hal ini berarti variabel X_1 dan X_2 di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X_1 mewakili variabel human relations memberikan angka koofisien regresi sebesar 0.239 terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

peningkatan variabel human relations sebesar 23.9% maka variabel motivasi kerja karyawan akan meningkat menjadi 1%.

Untuk X_2 mewakili variabel lingkungan kerja memberikan angka koofisien regresi parsial yang positif sebesar 0.583 terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 58.3% maka variabel motivasi kerja karyawan akan meningkat menjadi 1%.

5.6.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koofisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.37
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776[a]	.602	.589	3.05931	2.221

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, human_relations

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai r = 0.776. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan human relations dengan peningkatan motivasi kerja sudah pada kategori Kuat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.589 hal ini menunjukkan 58.9% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel human relations, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sedangkan 41.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6.3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji F)

Kemudian uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas bepengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut : Ho ditolak jika F hitung > dari F tabel. Pada penelitian ini, model persamaan regresi liniar ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang variabel human relations, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Tabel 5.38
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.300	2	446.150	47.669	.000[a]
	Residual	589.639	63	9.359		
	Total	1481.939	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, human_relations

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Oleh karena F hitung = 47.669 > F tabel (0,05) ; (2); (66) = 3.14 maka signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga variabel human relations, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

5.6.4. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji – t)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel.

Tabel 5.39
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.089	2.865		2.475	.016
	human_relations	.239	.077	.347	3.088	.003
	lingkungan_kerja	.583	.133	.491	4.378	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Dengan demikian untuk variabel human relations (X_1), t hitung adalah 3.088 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (3.088) > dari t tabel (1.668), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel human relations (X_1) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Untuk variabel lingkungan kerja (X_2), t hitung adalah 4.378 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (4.378) > dari t tabel (1.668) maka,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Dari kedua faktor diatas dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dan lebih berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat t – hitung dari variabel X_2 (variabel lingkungan kerja) yaitu sebesar 4.378 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (4.378) > dari t tabel (1.668).

5.7. Pembahasan

5.7.1. Pengaruh Human relations Terhadap Motivasi kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel human relations (X_1) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Dengan demikian untuk variabel human relations (X_1), t hitung adalah 3.088 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (3.088) > dari t tabel (1.668).

Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekilafan dan kesalahan. Tujuan utama tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang diterapkan pada perusahaan, dan tujuan kedua dari tindakan disiplin adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan-bawahannya.

Menurut Henry Simamora (2002:147) "Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarnya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat daiam pengembangan karyawan yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Dari kutipan diatas jelaskah bahwa disiplin berkaitan dengan tingkat pencapaian motivasi kerja karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan seorang karyawan tersebut mencapai motivasi kerja secara optimal.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berdampak negatif bagi perusahaan atau instansi. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang sudah diprogramkan, mengembangnya kasus-kasus negatif yang harus diselesaikan, merosotnya produktivitas mutu hasil pekerjaan dan terjadinya pemborosan dalam pemakaian material dan peralatan.

5.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja (X_2), t hitung adalah 4.378 sedangkan t-tabel yaitu (0.05;66) = 1.668 karena t hitung (4.378) > dari t tabel (1.668).

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2012:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2008:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh human relations, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, baik yang dianalisis secara deskriptif dan kualitatif, dengan jumlah responden sebanyak 66 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian tentang human relations pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju karena responden bertanggapan bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga human relations dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Dari hasil penelitian tentang lingkungan kerja pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju Hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju karena karyawan merasa cukup setuju dengan lingkungan kerja di perusahaan terutama masalah lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Dari hasil penelitian tentang motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan berpengaruh bahwa motivasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas yang berpengaruh selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
4. Pengaruh variabel bebas yakni variabel human relation lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis cukup kuat.
5. Dari kedua faktor dapat dilihat bahwa faktor yang paling dominan dan lebih berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Elektronik Megaindo Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu :

1. Sebaiknya Pimpinan bersikap adil dalam bekerja, terutama dalam menetapkan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin sehingga karyawan lainnya merasa diperlakukan sama dan dihormati
2. Sebaiknya ruangan kerja yang disediakan bagi karyawan ditambah lagi sehingga karyawan dapat memiliki ruang kerja sendiri tanpa harus bergabung dengan bagian lainnya dan dapat membuat karyawan fokus dalam bekerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Sebaiknya karyawan lebih teliti lagi dalam bekerja, misalnya karyawan lebih memperhatikan pekerjaan dalam membuat laporan penjualan sehingga dapat mengetahui permasalahan dan memperbaiki permasalahan yang terjadi khususnya masalah penjualan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.j & Meyer . 2001. *An empirical assessment of organization commitment and organization effectiveness.* Administrative Quartely.

Amstrong, 1999. *The Career Psychology of Mangement*. Academic Press, London.

Davis Yousef. 2000. *Industrial and Organizational Psychology* : Research and Practice (Second Edition). John Wiley & Sons, Inc., New York.

Dessler, gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia* , Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta

Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja,* Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Luthans, Fred, 2009, "*Perilaku Organisasi*", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta.

Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta

Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta

Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalia,* Ghalia Indonesia, Jakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

Prijodarminto, S, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradya Paramita, Jakarta

Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Rucky, S .Achmad, 2001, *Produktivitas kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Soegeng Prijodarminto, 2006, *Disiplin Kita Menuju Sukses*, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.

Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revesi, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.

Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :