

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. AGINCOURT RESOURCES MARTABE GOLD  
TAPSEL, SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar  
sarjana psikologi*

*Universitas Medan Area*

**OLEH :**

**Nama : Ira Clara Pelawi**

**13.8600.133**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2017**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT AGINCOURT  
RESOURCES MARTABE GOLD TAPSEL, SUMUT

NAMA MAHASISWA : IRA CLARA PELAWI

NPM : 13 860 0133

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komis Pembimbing

Pembimbing I

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Syarifzaldi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI



Tanggal Sidang Meja Hijau

2 November 2017

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIANDARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

2 November 2017

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. Hj. Anna Wati Dewi Purba, M.Si
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Istiana, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

Handwritten signatures in blue ink, corresponding to the members of the examination board listed on the left. There are four distinct signatures, each written on a horizontal line.

## PERYATAAN KEASILIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Medan, 2 November 2017



IRA CLARA PELAWI



# HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

## PT AGINCOURT RESOURCES MARTABE GOLD TAPSEL,SUMUT

IRA CLARA PELAWI

138600133

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT Agincourt Resources Martabe Gold. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara iklim kerja dan motivasi kerja karyawan PT Agincourt Resources Martabe Gold. Penelitian ini menggunakan *total sampling* dalam pengambilan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan dua skala yaitu Skala iklim kerja dengan motivasi kerja. Reliabilitas skala motivasi kerja adalah 0,714, dari 34 item dan reliabilitas skala iklim kerja adalah 0,734 dari 34 item. Reliabilitas Kedua diperoleh dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dari program spss. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan program spss. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,674 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $<0,050$ ). Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa iklim kerja tergolong sedang dengan nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu 57,49 sedangkan motivasi kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik yang diperoleh 69,84. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Selain itu adapun sumbangan iklim kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 45 %, hal ini berarti masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

**Kata kunci :** *iklim kerja , motivasi kerja karyawan*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CLIMATE WORK WITH  
EMPLOYEE MOTIVATION PT AGINCOURT RESOURCES  
MARTABE GOLD TAPSEL SUMUT  
IRA CLARA PELAWI  
13.8600.133**

Abstract

*This study aims to determine climate and work motivation of working on employees of PT Agincourt Resources Martabe Gold. The methods used in this research is quantitative research methods. The subject in this study are employees. The hypothesis presented in this research is the existence of a positive relationship between the climate of the workplace employee motivation PT Agincourt Martabe Gold. This research with the total sampling technique in the research of sampling. Research data obtained using two scales namely scale climate work and work motivation scale. Reliability of the scale of the climate work was 0.734 of 34 items. Second reliability obtained by using Cronbach Alpha of the program spss. The data in this study were analyzed using pearson product moment correlation techniques with the spss program. The value of the correlation. Coefficient obtained was of significant value of 0.674 0.000 ( $< 0.050$ ). Other results obtained from this research is that the climate is that the climate of work belongs to are with the empirical average value obtained i.e. 57.49 whereas motivation work belongs to high with the average value of the empirical gained 69,84. From the results of this research, then the hypothesis posed was declared admissible. In addition as for the working climate contribution toward employee motivation of 45%, this means there are still many others factors that affect the motivation of working.*

*Keyword : climate work, motivation to work, employees*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan karunia nya yang luar biasa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Agincourt Resources Martabe Gold Tapsel Sumut” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area.

Skripsi ini juga tidak lepas dari adanya dukungan dan bantuan dari bebrbagi pihak selama perjalanan studi penulis. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Universitas Medan Area khususnya Fakultas Psikologi sebagai almamaterku. Terimakasih atas pembelajaran hidup yang begitu yang begitu berharga yang telah penulis dapatkan selama menjalankan studi disini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih atas motivasi yang telah diberikan selama penulis menjalankan studi di fakultas psikologi.
4. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi, selaku dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak bantuan, masukan, dan waktunya kepada penulis selama penulis mengerjakan skripsi sehingga skripsi ini terlaksana dengan baik .
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, Selaku dosen Pembimbing II dan selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi telah memberikan banyak bantuan, masukan dan waktunya kepada penulis selama penulis mengerjakan skripsi sehingga skripsi ini terlaksana dengan baik.
6. Ibu Istiana , S.Psi, M.Psi, selaku dosen penguji skripsi. Terima kasih atas berbagai masukan ,saran,dan kritik membangun yang telah diberikan agar skripsi yang disusun penulis dapat menjadi lebih baik.
7. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi , selaku ketua dalam sidang meja hijau, terima kasih atas masukan dan saran yang telah diberikan agar skripsi yang disusun penulis dapat menjadi lebih baik.
8. Selaku dosen fakultas psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan begitu banyak pembelajaran dan pengetahuanshingga penulis dapat menambah wawasan mengenai dunia psikologi.
9. Seluruh staff di fakultas psikologi terima kasih atas bantuan dan canda tawanya selama ini, yang memberikan warna tersendiri ketika penulis menempah studi di fakultas psikologi. Semoga diberkati dalam tugas dan tanggung jawabnya.
10. PT. Agincourt Resources Martabe Gold Project Tapsel Sumut sebagai perusahaan tempat penulis melakukan penelitian . Terima kasih atas bantuan dan izin yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
11. Karayawan PT. Agincourt Resources Martabe Gold Project Tapsel Sumut . Terima kasih karena ditengah kesibukan dan tugas pekerjaanya masih menyediakan waktu dan tenaganya sebagai subjek penelitian penulis.

12. Kedua Orang Tua ku , Bapak ( Idaman Pelawi) dan Mamak ( Netti herawaty Br Ginting , SE). Terima kasih orang tua terhebat ku, kalian berdua sangat berjasa dalam hidup ku sampai detik ini. Terutama buat mamak tercinta terima kasih banyak udah besar kan adek sampai selesai kuliah tanpa ada bapak . Mamak dirimu tidak kenal lelah mencari nafkah buat anak-anak mu. Kerja dari pagi ke pagi lagi kam pertahankan demi mensekolah kan anak-anak mu sampai selesai kuliah. Secepatnya aku membalas jasa-jasa mu mamak ku sayang . Bapak terima kasih udah besarkan adek walaupun kita tidak lama bersama. Bapak kam udah buat adek mandiri dari kecil sampai sekarang. Pak, adek udah tamat kuliah semoga kam senang lihat adek udah lulus kuliah ya mama biring ku :\*
13. Kakak ku Vina Zerensia Pelawi, A.md terima kasih karena terus mendukung apa yang aku cita-cita kan dari kecil. Kau satu-satu nya saudara ku yang terus mendukung ku dalam susah maupun senang. Sukses untuk kita berdua saudara ku satu-satu nya . :\*
14. Abang ku Firdaus Sinuhaji, S.T terima kasih bang ipar ku yang selalu kasih motivasi dalam segala hal. Maupun itu dalam hal cita ataupun cinta . Semoga pekerjaan abang makin bagus lagi ya.
15. Anak bik uda Calandre Rosiana Vinda br Sinuhaji. Terima kasih kasih udah kasih semangat sama bik uda dalam ngerjain skripsi. Bik uda sayang calan.
16. Agita Velani Simbolon,S.Psi Henni Silalahi, S.Psi Sahabat seperjuangan dalam melaksanakan penelitian di batangtoru. Suka duka dalam penelitian kita jalanin bersama. Perjuangan kita akan selalu aku ingat sampai tua guys. Sukses dalam karir kita masing-masing nanti .
17. Terima kasih buat keluarga simbolon rimbang yang di batang toru . Udah kasih tempat tinggal selama penelitian. Semoga tuhan membalas kebaikan keluarga.
18. Sahabatku Agata susan venina br sitepu, Asella Asteria br bukit, Krisda Ginting. Terima kasih udah kasih semangat kepada penulis selama ngerjain skripsi. Kedepan nya kita makin sukses dalam karir kita masing-masing.
19. Sahabatku Desi Elvina Siahaan, Dima Marupa Pakpahan, Siti Aisyah Manurung, Mega Astika Purba, May Veronika, Pocut Sheila Nadira, Intani Simatupang,Amba Tampubolon, Kartika Simanjuntak, Indah Arafah,Lastarida Nainggolan, Theresia Simarmata, Lastri Pasaribu. Terima kasih untuk motivasi nya dan sukses kita dalam karir masing-masing .
20. Sahabatku yang di batangtoru , Roni Tampubolon,Oki simangunsong,Lukas Siregar, Ricky Sitompul, Bg Cocom,Jonatan Butar-butar . Terima kasih sudah membantu selama melakukan penelitian dan rela capek ngatar selama penelitian. Semoga Tuhan membalas jasa teman-teman.
21. Teman-teman satu kos Gusni Hasibuan, Tiwarni Pakpahan terima kasih udah selalu buat canda tawa selama di kos tercinta . Sukses kedepan nya guys.
22. Teman-teman FORAKSI B 2013 terima kasih udah mengisi hari-hari ku selama 4 tahun. Suka duka dalam perkuliahan kita udah jalanin bersama. Kelas yang kompak dan gokil. Semoga kita jadi psikolog yang handal ya guys . Tetap saling berhubungan walaupun kita udah pisah .



23. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan masukan sangat penulis harapkan agar skripsi ini bisa menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Penulis

IRA CLARA PELAWI



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERYATAAN KEASILAN KARYA.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUNLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A.Karyawan.....	12
1.Pengertian Karyawan.....	12
B.Motivasi Kerja.....	12
1.Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja.....	15
3. Aspek – aspek Iklim kerja .....	18
4. Teori Motivasi Kerja .....	20
5. Manfaat Motivasi Kerja .....	26
C. Iklim Kerja .....	26
1. Pengertian Iklim Kerja .....	26

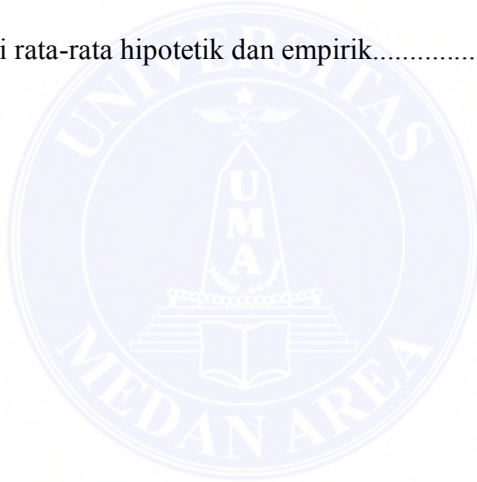
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	30
3. Aspek –aspek Iklim kerja .....	34
D. Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja .....	37
E. Kerangka Konseptual.....	39
F. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Identifikasi Variabel.....	40
B. Defensi Operasional.....	40
C. Subjek Penelitian.....	41
1. Populasi .....	41
2. Sampel .....	41
D. Metode Pengumpulan Data .....	42
E. Validitas dan Reliabilitas .....	43
F. Metode Analisis Data.....	43
G. Analisis Data.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Subjek Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	47
B. Gambaran Kancas Penelitian.....	47
1. Persiapan Penelitian .....	49
2. Persiapan Administrasi.....	49
3. Persiapan Alat Ukur .....	50
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	56
1. Uji Asumsi .....	57
a. Uji Normalitas Sebaran .....	57
b. Uji Linearitas Hubungan .....	58
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	59
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	60
a. Mean Hipotetik.....	60
b. Mean Empirik .....	60
c. Kriteria .....	61
d. Pembahasan .....	62

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	66
1. Saran Kepada Karyawan .....	66
2. Saran kepada Perusahaan .....	66
3. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya .....	66
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>67</b>



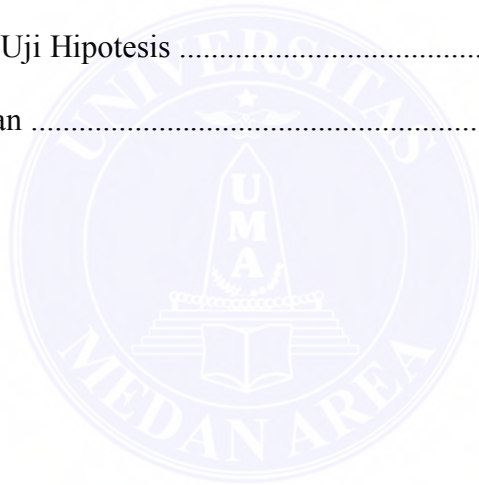
## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran butir skala iklim kerja (sebelum di uji coba).....	51
Tabel 2 Distribusi penyebaran butir skala motivasi kerja ( sebelum di uji ).....	52
Tabel 3 Distribusi penyebaran butir skala iklim kerja (setelah di uji coba).....	55
Tabel 4 Distribusi penyebaran butir skala motivasi kerja (setelah di uji coba ).....	55
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji normalitas sebaran .....	58
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	59
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment .....	60
Tabel 8 Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN .....	71
Lampiran 1 : Skala Motivasi Kerja.....	72
Lampiran 2 : Skala Iklim Kerja.....	78
Lampiran 3 : Hasil Uji Realibilitas Skala Motivasi Kerja.....	84
Lampiran 4 : Hasil Uji Normalitas .....	89
Lampiran 5 : Uji Linearitas .....	95
Lampiran 6 : Uji Korelasi / Uji Hipotesis .....	98
Lampiran 7 : Surat Penelitian .....	100



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karyawan adalah aset utama dalam suatu perusahaan yang mampu menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Karena tanpa adanya dengan keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Sama halnya dengan pendapat manulang (2002) tenaga kerja adalah tiap orang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Salah satu karakteristik karyawan yang baik yaitu karyawan yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu faktor penentu hasil kerja karyawan adalah motivasi. Seperti yang dikatakan oleh Klingner & Nanbaldin ( dalam Munandar Ashar,2008) bahwa kinerja merupakan hasil perkalian dari usaha karyawan (*effort*) yang di dukung dengan motivasi kerja yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*) yang di peroleh melalui pendidikan dan latihan.

Karyawan di PT.*Agincourt Resources* bergerak di bidang pertambangan emas yang ada di Batang Toru Tapsel. PT *Agincourt Resources* berhasil menge-lola Tambang Emas Martabe dengan menerapkan kegiatan operasional berkelas dunia.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan memiliki kedisiplinan saat bekerja. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan melakukan kesalahan- kesalahan di dalam perusahaan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, kebutuhan dan keinginan setiap karyawan dalam perusahaan berbeda satu dan yang lainnya. Hal ini karena setiap anggota suatu perusahaan adalah darah biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar berbeda pula.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara,2012). Banyak pendapat mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dari kinerja atau hasil kerja seseorang karyawan (Gibson,dkk,1998), karena motivasi lah yang menyebabkan, menyalurkan,dan menunjang perilaku orang.

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktifitas tinggi dapat dicapai. Dengan motivasi yang kuat, daya dorongnya pun kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya . Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap karyawan sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana. Motivasi kerja pemenuhannya hanya dapat dilakukan melalui bekerja.

Motivasi kerja juga berperan dalam menentukan keputusan seseorang untuk bekerja, karena merupakan hal yang kompleks dan juga menyangkut banyak hal dalam dimensi kehidupan manusia. Pilihan pekerjaan pada dasarnya merefleksikan minat, kemampuan, dan latar belakang pengetahuan seseorang Adanya usaha pemenuhan hidup merupakan salah satu alasan mengapa individu harus bekerja dan menjadi motivasi individu dalam melakukan pekerjaanya.



Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki ciri-ciri seperti yang dikemukakan oleh David C. McClelland (dalam Mangkunegara, 2012) yaitu: Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang memanfaatkan umpan balik yang konkrit untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Sebagai karyawan seharusnya mempunyai motivasi yang tinggi agar menjadi contoh bagi masyarakat. Namun, dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil observasi secara umum dapat diamati ada beberapa karyawan dalam tugas yang dijalankan masih ada karyawan yang tidak mengejar tugas yang telah diberikkan dan menunda-nunda tugas, namun sampai akhir tahun belum juga selesai. Ini disebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh karyawan PT. *Agincourt Resources* dalam wawancara yang saya lakukan 10 Desember 2016.

*“ Motivasi yang ditampilkan karyawan saat bekerja sudah cukup baik, hubungan sesama karyawan lain terjalin dengan baik, dan juga tugas yang diberikan kadang ada yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu oleh karyawan. ”*

Senada dengan yang di ungkapkan oleh Manager *Enviro PT. Agincourt Resources* juga mengatakan

*“ karyawan cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga membuat pekerjaan karyawan terselesaikan dengan tepat waktu. ”*

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : faktor internal dan faktor eksternal Herzberg ( dalam Siagian (2002). Faktor internal terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), kemajuan (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan (*recognition*

), dan pencapaian (*achievement*). Sedangkan faktor eksternal terdiri dari administrasi dan kebijakan perusahaan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi dan iklim kerja.

Motivasi kerja sangat berpengaruh pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka hasil kerja akan tercapai dan berdampak baik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja maka hasil kerja yang dicapai tidak baik.

Salah satu faktor yang menarik dikaji pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan adalah iklim kerja, yaitu suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai Gibson (dalam Usman 2014).

Wirawan (2007) yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Dalam suatu perusahaan iklim kerja terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Iklim kerja mempengaruhi perilaku seseorang pekerja yaitu mempengaruhi cara hidupnya, kepada siapa dia berhubungan, siapa yang dia sukai, bagaimana kegiatan kerjanya, apa yang ia ingin capai dan bagaimana cara dia menyesuaikan diri dengan organisasinya.

Walaupun sudah jelas bahwa iklim kerja itu mempengaruhi kerja karyawan dalam bekerja, namun dalam kenyataan iklim kerja sering kali tidak memperoleh perhatian besar pada organisasi-organisasi. Masih ada saja karyawan yang kurang merasa puas dengan iklim kerjanya. seperti yang

dikatakan oleh salah satu karyawan PT. *Agincourt Resources* bagian enviro dalam wawancara yang saya lakukan pada 20 Desember 2016,

*“saya merasa hubungan dengan atasan dan karyawan lain berjalan dengan baik, namun saya merasa ruangan tempat saya bekerja kurang besar, juga suara bising yang kadang terdengar dari luar membuat saya kurang nyaman dalam bekerja.”*

Senada dengan yang diungkapkan oleh Manager *Enviro PT. Resources Martabe Gold Project* juga mengatakan.

*“saya merasa hubungan dengan sesama karyawan lain dan atasan berjalan dengan baik, namun tempat dimana saya bekerja sangat sempit dan membuat saya kurang nyaman dalam bekerja.”*

Kutipan wawancara berikut menunjukkan bahwa adanya iklim kerja yang masih kurang baik pada karyawan PT. *Agincourt Resources*. Dengan latar belakang diatas, peneliti ingin melihat hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. *Agincourt Resources*. Penelitian ini akan melibatkan karyawan PT. *Agincourt Resources* sebagai responden. Pada penelitian ini peneliti akan membatasi lingkup penelitian dengan melihat hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja.

Iklim kerja penting untuk menjelaskan motivasi kerja karena ia berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Seperti dikatakan dalam teori motivasi “ Dua faktor “ dari Herzberg, bahwa iklim kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak puas (Gibson dkk, 1998).

Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik, rasa aman dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan maupun bawahan) maka motivasi kerja karyawan dalam

bekerja akan tinggi sedangkan jika kondidi kerja buruk (misalnya udara panas , lingkungan bising,sarana dan prasarana tidak memadai ) maka motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan rendah ( Luthans 2006 ).

Organisasi tanpa iklim kerja yang tidak memadai tidak akan bisa menciptakan karyawan yang berkualitas. Itulah sebabnya pihak yang terkait seperti manager perusahaan harus dapat menciptakan iklim kerja yang memadai agar terciptanya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Adapun pentingnya iklim kerja adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan, agar tercipta pegawai yang handal, kondusif serta bertanggung jawab. Salah satu alasan mengapa karyawan termotivasi adalah karena pengaruh suasana atau iklim kerja di suatu instansi,maka akan menciptakan karyawan yang bermotivasi, sehingga bisa tercipta tujuan dari suatu organisasi.Oleh karena itu, di PT. *Agincourt Resources* Tapsel sering memperhatikan karyawan dan pembina, lingkungan kerja,dan keadaan setiap ruangan disetiap karyawan.

Pada penelitian ini peneiliti akan membatasi lingkup penelitian dengan melihat hubungan antara iklim kerja dan motivasi kerja. Dari paparan diatas peneliti memiliki ketertarikan dengan judul hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. *Agincourt Resources* Tapsel,Sumut.

## **B. Indentifikasi Masalah**

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak dan pendorong yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan suatu tugas yaitu bekerja. Seseorang yang bekerja dengan motivasi kuat akan melaksanakan suatu kegiatan bekerjanya dengan sungguh-sungguh, penug gairah dan semangat. Sebaliknya bekerja dengan motivasi yang lemah akan menyebabkan sikap malas bahkan menunda-nunda pekerjaan yang di beri atasan mempengaruhi motivasi pada karyawan di PT. *Agicourt Resources* Tapsel.

Setiap orang pada umumnya memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada pula yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Begitu juga dengan karyawan yang ada di PT. *Agicourt Resources* Tapsel.

Berdasarkan kutipan wawancara yang telah dikemukakan dilatar belakang di atas, maka dapat digambarkan suatu fenomena motivasi kerja karyawan pada umumnya tinggi .

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan Pt. *Agincourt Resources* Tapsel. Iklim kerja adalah sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur- prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Motivasi Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Dan menjadi sampel nya karyawan PT. *Agincourt Resources* Tapsel.

### **D. Rumusan Masalah**

Di lihat dari indentifikasi masalah, permasalahan yang akan dibahas Apakah ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. *Agincourt Recources* Tapsel?

### **E. Tujuan Masalah**

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dan menguji secara empiris hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. *Agincourt Resources* Tapsel.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi :

## **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuann dan wawasan dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja dan motivasi kerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. *Agincourt Reources* Tapsel guna untuk memperlihatkan iklim kerja karyawan agar tercipta motivasi kerja yang tinggi untuk semua karyawan yang ada di instansi swasta yaitu PT. *Agincourt Reources* Tapsel.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah) atau bisa disebut juga sebagai pekerja atau karyawan (www.kbbi.web.id, 2013). Sedangkan Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

#### B. Pengertian Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik (Umar, 2003). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuannya tercapai.

Terdapat 2 teori motivasi kerja yaitu teori konten (*content theory*) dan proses teori (*process theory*) (Schultz & Schultz, 2006). Konten teori berfokus pada pentingnya suatu pekerjaan

termasuk bertanggung jawab, tantangan, dan hal-hal yang akan memotivasi perilaku seseorang dalam bekerja. Sedangkan proses teori lebih berfokus pada proses kognitif seseorang dalam menentukan pilihan dan keputusan mengenai pekerjaan mereka (Schultz & Schultz, 2006).

Menurut para ahli (Suarli dan Bahtiar (2002); M.As'ad (2001); dan Stoner dan Freeman (1995)), motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi.

Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2000, Munandar 2001).

Menurut Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sementara Robbins (2002) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.



Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing – masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor/Steer dan Poster (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik,

kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan. Karyawan sebagai manusia tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya.

Menurut Steer dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam :

- a. Faktor Individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasional, dan system penelitian kerja.
- d. Faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (Job Security), sesama pekerjaan (coworkes), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri ( job it self).

Sementara itu dibawah ini akan dijelaskan faktor –faktor yang termasuk ke dalam faktor motivator seperti yang diungkapkan oleh Munandar (2001) & Robbins (2006), yaitu:

### *1. Tanggung Jawab ( Responsibility )*

Aspek ini merupakan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja untuk menjalankan fungsi jabatan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengarahan yang diterimanya. Aspek ini meliputi hal –hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas.

### *2. Kemajuan ( Advancement )*

Aspek ini merupakan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya. Faktor ini meliputi elemen –elemen situasi yang memungkinkan untuk mempelajari keahlian atau kesempatan untuk maju, meningkat, atau semakin baik.

### 3. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Aspek ini merupakan tantangan yang dirasakan karyawan dan pekerjaannya. Aspek ini meliputi pelaksanaan kerja yang aktual yang dapat dilihat dari rutinitas, jumlah pekerjaan, sifat pekerjaan.

### 4. Prestasi (*Achievement*)

Aspek ini merupakan besar kecilnya daya dorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimis. Aspek ini meliputi keberhasilan ataupun kegagalan yang dinilai secara spesifik, misalnya pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan.

### 5. Penghargaan atau Perhatian (*Recognition*)

Aspek ini merupakan besar kecilnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Aspek ini meliputi segala tindakan peringatan, pujian atau teguran yang dapat bersumber dari penyelia, manajemen sebagai suatu kekuatan interpersonal, rekan kerja, dan masyarakat umum.

Berdasarkan beberapa faktor- faktor motivasi kerja dari beberapa teori tersebut Faktor individual .faktor pekerjaan, faktor situasi, faktor organisasional, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi.penghargaan dan perhatian.

### 6. **Aspek- aspek Motivasi Kerja**

*Herzberg* (2006) menulis bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari aspek- aspek sebagai berikut :

#### 1. Gaji

Aspek ini berhubungan dengan upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari kinerja mereka.

#### 2. Keamanan pekerjaan

Aspek berhubungan dengan rasa aman yang dirasakan karyawan saat bekerja.

#### 3. Kondisi kerja

Aspek ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat karyawan.

#### 4. Kepemimpinan

Aspek ini berhubungan dengan cara atasan dalam memberikan bimbingan terhadap Bawahannya.

#### 5. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan

Aspek ini berhubungan dengan cara karyawan berinteraksi dengan orang-orang di tempat kerjanya.

Zainun (dalam Siregar,2000) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja itu sebagai berikut :

- a. Mempertahankan hidup.

Mempertahankan hidup adalah motivasi untuk mempertahankan hidup individu dalam memenuhi kebutuhan fisiknya seperti sandang, pangan, papan, serta menghindari ketidak-amanan.

b. Peningkatan ekonomi.

Motivasi kerja yang dimiliki pegawai ini juga adalah motivasi untuk memperoleh penghasilan guna mempertinggi taraf kehidupan ekonomis individu tersebut.

c. Kepuasan Psikologis.

Maksudnya adalah untuk memperoleh kepuasan psikologis seperti kepuasan kerja yang mampu memberikan kepuasan secara mental melalui penghargaan atas karyanya.

d. Memiliki arti yang besar.

Bekerja memberikan arti besar bagi individu dalam hubungannya dengan lingkungan social (*social relationship*), baik secara vertical maupun horinzontal dalam organisasi tempatnya bekerja, serta kebutuhan psikologis dari para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja yaitu: Adanya gaji, Keamanan pekerjaan, kondisi kerja, Prosedur perusahaan, kepemimpinan, Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan, mempertahankan hidup, Peningkatan ekonomi, kepuasan psikologis, memiliki arti yang besar.

#### **4. Teori Motivasi Kerja**

a. Teori Kebutuhan (*Malow's Model*)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja

b. Teori Penguatan (*reinforcement theory*)

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri,2003). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seseorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang dimasa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

Jenis reinforcement ada empat yaitu : (a) *Positive reinforcement* (penguatan positive), yaitu penguatan yang dilakukan kearah kinerja yang positif ; (b) *Reinforcement negatif* (penguatan negatif ). yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupa cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus ; (c) *extinction* (peredaran ), yaitu tidak mengukuh suatu perilaku , sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan ; (d) *punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

#### c. Teori Harapan

Teori esptetasi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja,yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandasan logika: “Orang-orang akan melakukan apa yang mereka lakuka,apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya”.

#### d. Teori Penerapan Tujuan Locke

Suprihanto,dkk (2003) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipasi mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerjaan maka akan menjalankannya dengan baik.

### **Teori Motivasi Proses**

#### a. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori pengukuhan berhubungan dengan teori belajar operant conditioning dari skinner. Menurut Siegel dan Lane (1982), mengutip Jablonske dan de Vries, memberi saran bagaimana manajemen dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja, yaitu dengan :

1. Menentukan apa jawaban yang diinginkan.
2. Mengkomunikasikan dengan jelas perilaku ini kepada tenaga kerja.
3. Mengkomunikasikan dengan jelas ganjaran apa yang akan diterima tenaga kerja jika jawaban yang benar terjadi.
4. Memberikan ganjaran hanya jika jawaban yang benar yang dilaksanakan.
5. Memberikan ganjaran kepada jawaban yang diinginkan pada saat yang paling memungkinkan, yang terdekat dengan kejadiannya.
6. Pada dasarnya teori pengukuhan ini didasarkan pada asumsi bahwa corak motivasi kerja adalah reaktif. Melalui proses pengukuhan tertentu, yang merupakan proses pembelajaran, sebagaimana disarankan oleh Jablonske dan Devries, individu diajarkan untuk memiliki motivasi kerja yang lebih proaktif.

b. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Locke mengusulkan model kognitif, yang dinamakan teori tujuan, yang mencoba menjelaskan hubungan-hubungan antara niat / intentions (tujuan-tujuan) dengan perilaku.

Teori ini secara relatif lempang dan sederhana. Aturan dasarnya ialah penetapan dari tujuan-tujuan secara sadar. Menurut Locke, tujuan-tujuan yang cukup sulit, khusus dan yang pernyataannya jelas dan dapat diterima oleh tenaga kerja, akan menghasilkan untuk kerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang taksa, tidak khusus, dan yang mudah dicapai. Teori tujuan, sebagaimana dengan teori keadilan didasarkan pada dasar intuitif yang solid. Penelitian-penelitian yang didasarkan pada teori ini menggambarkan kemanfaatannya bagi organisasi.

Bila seorang tenaga kerja memiliki motivasi kerja yang lebih bercorak reaktif, pada saat ia diber tugas untuk menetapkan sasaran-sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan terhadap usaha mencapai tujuan tersebut tidak terlalu besar.

c. Teori Harapan (*Expectancy*)

Sejak dikembangkan oleh Vroom, teori harapan dikembangkan lebih lanjut oleh ahli lain, antara lain oleh Porter & Lawler. Dalam pembahasan teori harapan selanjutnya akan di kemukakan terori harapan yang dikembangkan oleh lawler berdasarkan pengembangan lebih lanjut dari model Porter-Lawler (1986), sebagaimana disajikan oleh Siegel & Lane (1982).

Model teori harapan dari Lawler mengajukan empat asumsi :

- 1 Orang mempunyai pilihan-pilihan antara berbagai hasil- keluaran yang secara potensial dapat mereka gunakan. Dengan perkataan lain, setiap hasil-keluaran alternatif mempunyai harkat (*valance*= $V$ ), yang mengacu pada ketertarikannya bagi seseorang. Hasil keluaran alternatif, juga disebut tujuan-tujuan pribadi (*personal goals*), dapat disadari, maknanya serupa penetapan tujuan-tujuan. Jika tidak disadari, motivasi kerjanya lebih bercorak reaktif.



2. Orang mempunyai harapan 0 harapan tentang kemungkinan bahwa upaya (*effort* = E ) mereka akan mengarah ke perilaku unjuk-kerja (*performane* = P ) yang dituju. Ini diungkapkan sebagai harapan E –P.
3. Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan bahwa hasil-hasil keluaran ( *outcomes* = O ) tertentu akan diperoleh setelah unjuk –kerja (P) mereka. Ini diungkapkan dalam rumusan harapan P-O.
4. Dalam setiap situasi, tindakan-tindakan dan upaya yang berkaitan dengan tindakan-tindakan tadi yang dipilih oleh seseorang untuk dilaksanakan ditentukan oleh harapan-harapan ( E-P, dan P-O ) dan pilihan-pilihan yang dipunyai orang pada saat itu.

Model harapan dari Lawler menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi seseorang dapat dihitung.

d. Teori keadilan ( *Equity Theory* )

Teori keadilan, yang dikembangkan oleh adams bersibuk diri dengan memberi batasan tentang apa yang dianggap adil atau wajar oleh orang dalam kebudayaan kita ini , dan dengan reaksi-reaksi mereka kalau berada dalam situasi-situasi yang dipesepsikan sebagai tidak adil/wajar.

Salah satu asumsi dari Adams ialah bahwa jika orang melakukan pekerjaanya dengan imbalan gaji / penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaanya (masukkan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka. Masukan adalah segala sesuatu yang dianggap oleh tenaga kerja sebagai yang patut menerima imbalan. Misalnya, macam pendidikan ,jumlah jam kerja ,pengalaman kerja sebelumnya. Keluaran adalah segala jenis hal yang dipersiapkan orang sebagai imbalan terhadap upaya yang diberikan, seperti gaji, tunjangan

kemaslahatan (*fringe benefits*) dan penghargaan / pengakuan. Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut.

1. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan.
2. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk menguranginya atau menghilangkan.
3. Makin besar persepsi ketidakadilannya, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan ini .
4. Orang akan mempersepsikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan (misalnya, menerima gaji terlalu sedikit) lebih cepat daripada ketidakadil-an yang menyenangkan ( misalnya , mendapat gaji terlalu besar ).

## **5. Manfaat Motivasi Kerja**

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003).

## **C. Iklim Kerja**

### **1. Pengertian Iklim Kerja**

Iklim kerja menurut UU. RI No.9/1995 adalah kondisi yang diupayakan oleh pihak pengambilan keputusan berupa penetapan peraturan dan kebijakan disetiap kegiatan perusahaan agar setiap staff memperoleh kesempatan yang sama dan dukungan bekerja yang seluas-luasnya sehingga menjadi pekerja yang tangguh dan mempunyai kinerja yang tinggi (UU RI, 2002 dalam Tribowono 2013).

Reichers dan Scheinder (1990, dalam Kusdi, 2011) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur- prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Swanburg (2000) menyatakan bahwa iklim adalah perasaan para atau persepsi tentang organisasinya. Iklim kerja diciptakan oleh manajer yang menentukan perilaku praktisi dalam iklim kerjanya. Iklim kerja merupakan kondisi kerja yang dirasakan pada sebuah organisasi sebagai efek fersonil organisasi yang bekerja bersama-sama.

Mill (dalam Timpe 2000) menyatakan bahwa iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektip dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut.

Konsep mengenai iklim kerja telah mendapat perhatian kira-kira tiga puluh tahun yang lalu. Telah banyak usaha yang dilakukan untuk memisahkan, menerangkan, dan menentukan tempat konsepsi ini dalam teori organisasi. Berbagai definisi dikemukakan oleh Tagiuri (1996). Ia mengatakan bahwa iklim kerja adalah kualitas yang relative abadi dari lingkungan internal organisasi atau perusahaan yang dialami oleh karyawan – karyawannya, dimana dapat mempengaruhi tingkah laku mereka yang dapat diuraikan dalam istilah nilai – nilai satu set karakteristik dari lingkungan.

Payne dan Pugh (2000) mendefinisikan iklim kerja sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan karyawan terhadap suatu system sosial, kemudian Hillrieger dan Slocum (dalam Jablin, 1997) mengemukakan definisi iklim kerja dengan mempertimbangkan sub system dalam organisasi. Mereka mengatakan bahwa iklim kerja adalah satu set atribut suatu perusahaan dan sub sistemnya yang dapat dirasakan oleh karyawannya, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara perusahaan atau sub system terhadap karyawan dan lingkungannya.

Ada konsumen bahwa iklim kerja adalah suatu konsep yang masih menjadi pembicaraan para ahli mengenai sifat yang dipunyai system secara keseluruhan atau perusahaan secara keseluruhan, atau sub ini perusahaan. Jame dan Jones (1995) membedakan iklim psikologis yang dipersepsi global dari lingkungan perusahaan yang mencolok mata karyawan. Bukti empiris menunjukkan bahwa perbedaan kedua iklim ini sesungguhnya sesuatu yang berarti dan iklim ini sesungguhnya sesuatu yang berarti dan iklim kerja lebih bersifat deskriptif dari pada efektif atau evaluative sebab iklim kerja ini timbul dari dan diperkuat oleh praktik perusahaan yang mungkin terbatas pada aktivitas yang sistematis dan telah menjadi kebiasaan yang mendalam, serta penting oleh perusahaan atau karyawannya.

Untuk melengkapi pendapat diatas, Gundokusumo (1990) menambahkan bahwa iklim kerja adalah lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang.

Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (psychological climate) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Kusdi, 2011).

Steers dan Potter (1991, dalam Robbin, 2002) menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti nya mempengaruhi tingkah laku berikutnya.

Mereka pun menyatakan keunikan di dalam organisasi terbentuk bersama dengan tindakan-tindakan yang dilaksanakan di dalam manajemen, sehingga tindakan apapun akan menentukan bagaimana iklim kerja pada organisasi tersebut sehingga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja.

Field and Abelson (dalam Jewell and Siegall 1998) menyatakan bahwa iklim kerja bersumber dari iklim organisasi yang akan mempengaruhi para pekerja dalam hal motivasi, kinerja dan kepuasan. Setiap organisasi memiliki iklim kerja yang yang berbeda dengan yang lainnya.

Berbagai macam definisi tentang iklim kerja dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi, dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Siswanto, 2012). Dari

pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa iklim kerja merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti kerja keras dan teamwork sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat.

Sedangkan menurut Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang memengaruhi iklim tersebut yaitu:

### **1. Lingkungan Eksternal.**

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

### **2. Strategi Organisasi.**

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda

menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

### 3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

### 4. Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

### 5. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja

Menurut Alan (1991), faktor – faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Policy, Program, Prosedur dan Pedoman

Mengenai *policy* program, prosedur, dan pedoman dapat dikatakan bahwa mereka memuat norma, standar atau sasaran dari kerja sehari-hari dan hari usaha dalam jangka yang lebih panjang. Bidang pimpinan yang diatur adalah organisasi, pengangkatan dan penempatan (*staffing*), bimbingan dan kepemimpinan (*leading*), serta pengawasan (*control*). Bagaimana hal ini dapat diterapkan dalam praktek, sangat mempengaruhi iklim kerja yang ada.

#### 2. Syarat Kerja

Syarat kerja adalah semua kewajiban yang diterapkan oleh pimpinan bagi eksekutif sampai dengan karyawan dan juga imbalan kepadamereka. Imbalan ini seharusnya seimbang dengan hasil kerja, bukan hanya gaji saja tetapi di dalamnya termasuk juga berbagi macam tunjangan yang dikenal sebagai *fringe benefits*, misalnya pengobatan dan peralatan dirumah sakit, premi, juga pujian dan hadiah.

### 3. Alat dan Bahan

Alat yang baik dan tersedianya bahan mempercepat kerja, sehingga dapat menambah kepuasan bagi kedua bela pihak. Apabila alat kurang baik dan bahan kurang tersedia, maka kerja diperlambat dan tidak produktif yang memngakitbatkan ketengangan dan tekanan.

### 4. Tempat Kerja

Tempat kerja harus cukup luas untuk bergerak dan bersih dengan udara yang segar, gangguan juga harus sedikit mungkin.

### 5. Kebijakan Kepemimpinan

Yakni cara pihak pimpinan mendekati, mendorong, membimbing dan mengawasi karyawannya sehingga tercapai suatu keseimbangan antara *leading and control* oleh pimpinan di satu pihak dan kebijakan karyawan di lain pihak.

Menurut Stahl, ada beberapa faktor yang termasuk dalam Iklim Kerja yang baik yang akan mempengaruhi pekerjaan, adalah :

- A. ventilasi (oksigen yang normal, temperatur dan udara bebas).
- B. Penerangan yang baik sehingga tidak mempengaruhi pandangan.
- C. Keramaian yang tidak mengganggu pekerjaan, seperti suara mesin tik dan mesin lain.



#### D. Kesenjangan dan peralatan,

Seperti ruangan kerja yang terpisah dengan ruang rapat sehingga bunyi mesin ketik atau bunyi telepon tidak mengganggu rapat sebaliknya ketika sedang membutuhkan ketenangan membuat konsep tidak terganggu oleh pembicaraan di dalam rapat serta

#### E. Sanitasi yang bersih

Dari beberapa faktor diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah struktur organisasi, kibijakan dan praktik,teknologi, lingkungan eksternal, Policy, Program, Prosedur dan Pedoman,syarat kerja ,alat dan bahan,tempat kerja, Kebijaksanaan Kepemimpinan.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan faktor-faktor iklim lingkungan eksternal strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, kepemimpinan, policy, program, program, prosedur dan pedoman, syarat kerja, alat dan bahan, tempat kerja, kebijaksanaan kepemimpinan, ventilasi, penerangan yang baik, keramaian yang tidak mengganggu pekerjaan, kesenjangan dan peralatan dan sanitasi yang bersih.

### **3. Aspek-Aspek Iklim Kerja**

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa ada 6 Iklim kerja , yaitu:

#### 1. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan

#### 2. Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

### 3. Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 4. Pengakuan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

### 5. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

### 6. Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Gondokusumo (1990), yang tercakup dalam iklim kerja adalah berupa aspek:

#### 1. Keamanan Kerja

Karyawan yang bebas dari ketakutan diberhentikan akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih-lebih diberi gaji yang cukup. Kerjanya harus bebas dari bahaya atau dilindungi terhadap bahaya.

#### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinikmati oleh karyawan apabila ia diberi tugas yang tegas batas-batasnya, diberi umpan balik tentang kemampuannya, dituntut sertakan dalam penetapan sasarnya, diperlakukan dengan baik di beri tahu tentang perubahan-perubahan yang penting bagiannya, disokong oleh pihak atasan dalam tindakanya, serta diberi kesempatan untuk berprestasi dan bertumbuh.

### 3. Penghargaan dan pengertian.

Dalam hal ini, pihak pimpinan menganjurkan dan menghargai pendapat dan sumbangan karyawan sehingga inisiatif dan daya cipta mereka muda timbul. Disamping itu, pihak pimpinan mendekati karyawan dengan ramah tamah dan penuh pengertian terhadap kesulitan mereka.

### 4. Kesadaran Mutu Kerja

Kesadaran demikian meningkatkan kualitas kerja, memperbaiki kerja sama dengan departemen atau bagian lain, memperbaiki hubungan dengan langganan, meningkatkan stabilitas perusahaan, meningkatkan keamanan dan kepuasan kerja, dan sebagainya.

### 5. Saling Harga Menghargai

Hal ini tentu saja membuat lebih luwes, terutama apabila pihak pemimpin bertindak sedemikian rupa terhadap karyawannya tanpa melemahkan penerapan peraturan dan norma kerja.

### 6. Kesempatan untuk Maju

Kesempatan sedemikian akan meningkatkan gairah kerja. Adabakannya pimpinan merencanakan suasana kerja di masing-masing bidang dengan karyawannya dan secara berkala meninjau kembali rencana ini dengan membandingkannya, sesuai kenyataan hasil kerja yang telah dicapai.

## 7. Perlakuan yang adil

Pimpinan dapat tegas dalam disiplin kerja tetapi tidak pilih kasih. Nepotisme adalah kelemahan pimpinan yang sering terlihat. Berdasarkan beberapa aspek-aspek iklim organisasi dari beberapa teori tersebut diatas rasa tanggung jawab, standar atau kualitas tentang pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, semangat tim, keamanan kerja, kepuasan kerja, penghargaan dan pengertian, kesadaran mutu kerja, saling harga menghargai, kesempatan untuk maju, perlakuan yang adil.

### **D. Hubungan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2012).

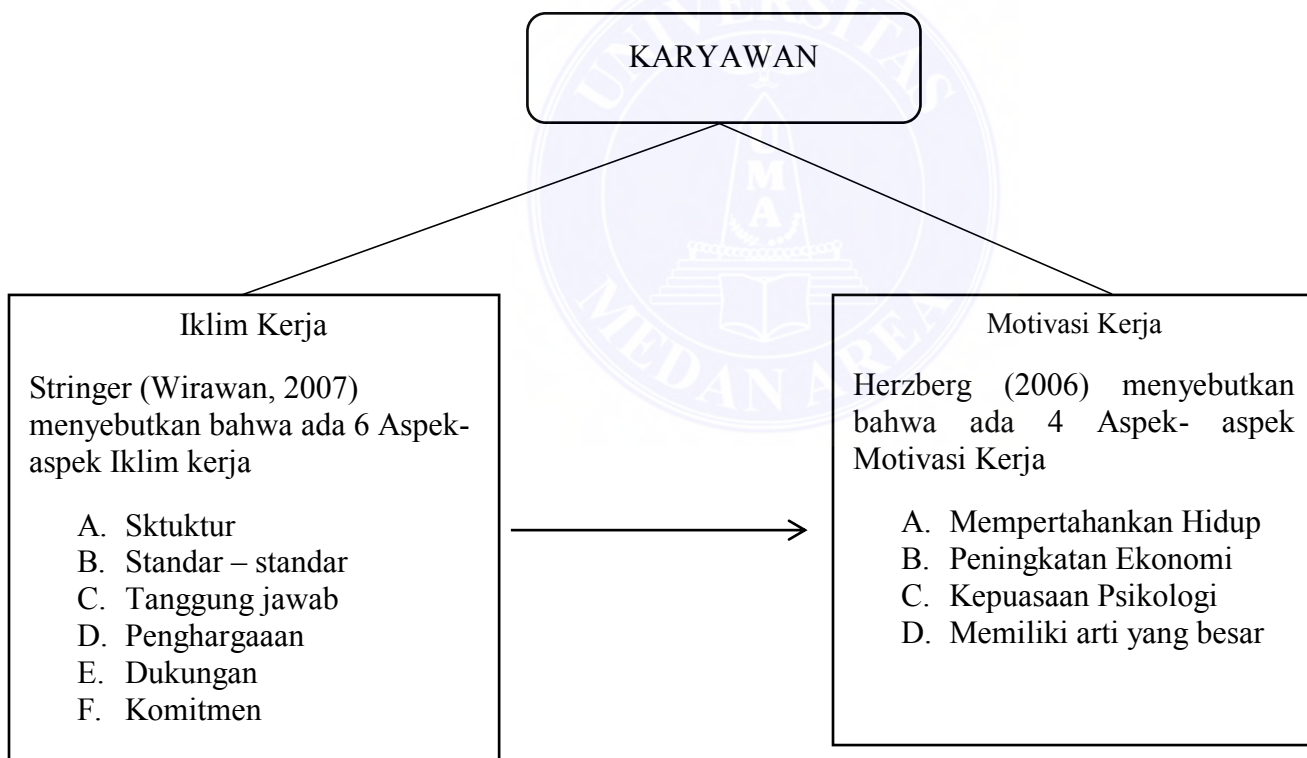
Motivasi kerja di akibatnya banyak faktor, dimana penelitian akan melihat faktor iklim kerja. Iklim kerja merupakan sebagai suatu konsep yang mereflesikan isi dan kekeuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan karyawan terhadap suatu sistem sosial misalnya Policyprogram, syarat kerja, alat dan bahan, tempat kerja, kebijaksanaan kepemimpinan, semangat, kerjasama dalam kelompok, kesediaan saling membantu. Presentasi dan produktivitas para karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2006) jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik, rasa aman dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan maupun bawahan) maka motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan tinggi sedangkan jika kondisi kerja

( misalnya udara panas, lingkungan bising, sarana dan prasarana tidak memadai ) maka motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan rendah. Seseorang yang memandang iklim kerja yang positif akan berdampak baik bagi kinerjanya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memandang iklim kerja nya negatif akan berdampak buruk bagi hasil kinerjanya.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

### E. Kerangka Konseptual



## **F. Hipotesis**

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan. Yaitu, semakin baik iklim kerja , maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dan sebaliknya, semakin buruk iklim kerja, maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan tersebut.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Martono, 2010). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada bagian *enviro* PT. *Agincourt Resources* Tapsel Sumut.

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) Variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel ini biasa disimbolkan dengan X, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri (bebas). Variabel ini biasanya disimbolkan dengan Y.

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah :

1. Variabel bebas (X) : Iklim Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja

#### B. Definisi Operasional

1. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan mempengaruhi tingkah laku berikutnya. Data mengenai iklim kerja diperoleh melalui skala yang berisi aspek-aspek Stinger (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa ada 6 aspek-aspek iklim kerja, struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

## 2. Motivasi Kerja

Sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Cara mendapatkan data tentang motivasi dilihat dari aspek-aspek motivasi kerja Motivasi Kerja Zainun (dalam Siregar, 2000) menyebutkan ada 4 aspek-aspek motivasi kerja. Mempertahankan hidup, peningkatan ekonomi, kepuasan psikologi, memiliki arti besar.

## C. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti (Martono, 2010).

### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan 120 karyawan PT. *Agincoourt Resorces* bagian *Enviro* Tapsel, Sumut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiono (2007) total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## D. Teknik Pengumpulan Data



Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik ini menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar,2012). Skala Iklim kerja yang disusun bertujuan untuk mengukur tinggi rendahnya iklim kerja, pada karyawan perusahaan pertambangan. Skala motivasi kerja yang disusun bertujuan untuk mengukur hubungan antara iklim kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua skala.

## 2. Skala Iklim Kerja

Skala iklim kerja disusun oleh peneliti berdasarkan teori Stinger (wirawan,2007) dengan aspek sktruktur, standar-standar, tanggung jawab,penghargaan, dukungan, komitmen. Skala iklim kerja ini terdiri dari dua pernyataan yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. *Favourable* adalah pernyataan yang mendukung objek sikap. Sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap. Dalam menjawab pernyataan tersebut, terdapat 4 kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

Skala motivasi kerja disusun oleh penelitian berdasarkan Zainun ( dalam siregar,2000) menyebutkan aspek-aspek yaitu Mempertahankan hidup, Penelitian ekonomi, Kepuasan Psikologi, Memiliki arti yang besar. Skala motivasi kerja ini terdiri dari dua pernyataan yang mendukung objek. *Favourable* adalah pernyataan yang mendukung objek sikap. Sedangkan pernyataan *Unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap. Dalam menjawab pernyataan tersebut, terdapat 4 kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS),Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

## **B. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah – tingkah kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto,2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisi *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing – masing item dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum x^2 \right) - \left( \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \right] \left[ \left( \sum y^2 \right) - \left( \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item dengan variabel x)
- $\sum xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y
- $\sum X$  : Jumlah skor seluruh tiap item x
- $\sum Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y.
- $N$  : Jumlah Subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis realibilitas skala iklim kerja dan motivasi kerja dapat dipakai metode *Alpha cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrument
- $k$  : Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma$  : Jumlah varian butir
- $\sigma_1^2$  : Varian too



## E. Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyona,2008). Metode analisi data yang digunakan dalam penelitian ini teknik korelasi *product moment* dari Karl Person. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (hubungan antara iklim kerja ) dengan satu variabel tergantung (motivasi kerja).

Adapun formula korelasi product moment (dalam azwar,2006) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item ) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item )

$\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

- a. Uji Normalitas , yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

Uji linieritas,yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung

## DAFTAR PUSTAKA

- Alan, F,1991. *A Sociology Of Work* . London : Collier- Mcmilan.
- Anoraga, P. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, ED Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S (2012). Metode Penelitian Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- B.Siswanto, satrohadiwiry. (2008). Manajemen Tenaga Kerja indonesia pendekatan Adminstasi dan operasional. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Buchari, Zainun. 2000. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.
- Bungin, Burhan.2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Kedua . Jakarta : Kencana.
- Chaplin,J.P (2009). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Pt.Granfindo Persada.
- David, C.R. 2001. *Training And Development handbook: A Guide to Human. Resources Development*, New York : McGraw Hill
- Dachlan, Usman.2014. Panduan Lengkap *Structural Equation Modeling* Semarang.
- Davidson, M., Manning, M., Timo, N. & Ryder, P. 2001. The Dimensions of Organizational Climate In Four and Five Star Australian Hotels. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. Vol 25, No 4. Page 444 – 461.
- Eko Adi Siswanto.2012. Analisis Pengaruh iklim Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jawa Tengah dan DIY) *DIPONEGORO BUSINESS REVIEW* Volume 1, No 2, 2012, hal(332-342) <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Gibson, L,J,dkk. 1998.*Organisasi*,terjemahan.Jakarta: Erlangga
- Gondokusumo, A.A. 1990. Komunikasi Penugasan. Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Hadi, S. (1991). Analisis Varians. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hellriegel, D dan Slocum, J. W. (1997). *Organizational Behavior*. Mason: SouthWestern, Cengage Learning.
- Herzberg, F. (2006). *Work and the nature of man in cleveland*: World Publishing Company.<sup>nd</sup> ed), jakarta : Arcan.
- Jablin, F. M. (1987). Organizational Entry, Assimilation, and Exit. In F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts, & L. W. Porter (Eds.). *Handbook of Organizational Communication* (pp. 679-740). Newbury Park, CA: Sage.
- James A.F Stoner dan R. Edward Freeman. 1995. *Management*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Jewel, In & siregall, M, (1998). *Psikologi Industri/ Organisasi modern*. Psikologi Terapan Untuk memecahkan masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Muhammad, A, 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press.
- Munandar, Ashar S .2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, jakarta : UI- Press Mamanua, Lengkon & rompas. Pengaruh Iklim kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokasi ( suatu studi Dikan, or Walikota Manado). Jurnal
- Payne R. L dan Pugh ,D.A 2000. *Organizational Structure And Climate Chicago*: Rnd Me Nally.
- Porter, L. W. & Miles, R. S. (1986). *Motivation and Work Behavior*, Singapore.
- Reichers, A.E. & Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture* 1th edition. Jossey-Bass. San Francisco
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa , Jakarta. PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today* Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siegel, L, Lane. I.M. 1982. *Personnel And Organizational Psychology*. Homewood, illinois.
- Siswanto, Adi Eko. 2012, *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Pemasaran Wilayah Jateng dan DIY*. Semarang: Universitas diponegoro
- Steers, R.M and Porter, R.W (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall
- Stoner, J.A.F, & Freeman, R.e (1995). *Manajemen*. Alih bahasa oleh Alexander Sindoro. Jakarta. Prenhalindo.
- Suarli, S & Bachtiar. (2002). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta : Erlangga
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*. Bandung : Aalfabeta .
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Surjarweni, V.W. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru.
- Swansburg, R. C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Tagiuri, R. dan Litwin, G. *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press
- Timpe, D.A. (2000). *Sari manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*, edisi 5. Alih Bahasa : Dimas Samudra Jakarta: PT. Gramedia.
- Weininger, B. 1982. *Theories Of Motivation: Fro Mechanism to Cognition*. Chicago: Markham Publishing Company).
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.

# LAMPIRAN





**LAMPIRAN 1**

**SKALA MOTIVASI KERJA**



**KATA PENGANTAR**

Medan, Juli 2017

Yth. Karyawan PT AGINCOURT RESOURCES MARTABE GOLD

Kec. Batangtoru – Tapsel

Dengan

Hormat,

Saya selaku mahasiswa psikologi Universitas Medan Area ( UMA ) Medan, memohon kesediaan anda agar meluangkan waktu mengisi pernyataan yang sesuai dengan keadaan, perasaan, pikiran anda saat ini. Pada dasarnya semua jawaban yang anda berikan tidak ada penilaian salah atau benar karena sesuai dengan keadaan yang sedang anda alami.

Bantuan anda dalam pengisian pernyataan tersebut sangat saya butuhkan dalam penyusunan tugass akhir saya. Oleh sebab itu , saya mengharapkan kesediaan anda untuk membaca dengan cemat dan mengisi pernyataan secara lengkap tanpa ada satupun pernyataan yang terlewati. Jawaban yang anda berikan tidak ada hubungannya dengan nama baik, karir, dan status pekerjaan anda diperusahaan, semua identitas dan jawaban anda saya jamin kerahasiaanya.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

IRA CLARA PELAWI

NIM. 13.860.0133

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda saat ini. Saya mohon setiap pernyataan diisi dengan sejujur-jujurnya. Keterangan jawaban yang disediakan adalah :

STS = Jika pernyataan SANGAT TIDAK SESUAI dengan diri anda

TS = Jika pernyataan TIDAK SESUAI dengan diri anda

S = Jika pernyataan SESUAI dengan diri anda

SS = Jika pernyataan SANGAT SESUAI dengan diri anda

- Isilah setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom sebelah kanan yang telah disediakan.

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saat ruangan kerja dipasang pendingin, saya menggunakannya dengan hati-hati	X			

- Jika anda ingin mengubah jawaban yang telah anda berikan, berilah tanda coretan dua kali (=) pada jawaban yang tidak anda kehendaki. Kemudian pilihlah jawaban yang anda kehendaki.

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saat ruangan kerja dipasang pendingin, saya menggunakannya dengan hati-hati	X		X	

- Setelah anda selesai mengisi semua pernyataan, silahkan periksa kembali jawaban anda jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.

*\*\*\*Terima Kasih & selamat mengerjakan\*\*\**

## IDENTITAS DIRI

**Nama/ Inisial :**

**Usia :**

Jenis Kelamin :

Departemen :

### SKALA A “ MOTIVASI KERJA “

NO	PERYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan, untuk menduduki posisi tertentu				
2	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan ( kecelakaan kerja )				
3	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik				
4	Saya merasa puas dengan kondisi (seperti temperature, pencahayaan,sirkulasi udara ) di tempat saya kerja				
5	Di lingkungan kerja, saya tidak memillii banyak kesempatan untuk mengembangkan karir				
6	Saya terus bekerja meskipun sarana dan prasarana tidak sesuai standar				
7	Gaji yang rendah membuat saya malas bekerja				
8	Saya tidak puas dengan kondisi kerja saya karena tidak mendukung pekerjaan saya				
9	Fasilitas keselamatan kerja sudah tersedia dengan lengkap				
10	Di lingkungan kerja,saya memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan karir				
11	Lingkungan disekitar kantor dapat membuat karyawan nyaman saat bekerja				
12	Kondisi di tempat kerja dapat membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja				
13	Gaji yang saya terima tidak sebaik gaji kerjaan saat di perusahaan sebelumnya				
14	Gaji yang kurang mencukupi membuat saya mencari tambahan di luar pekerjaan saya				

15	Gaji yang kurang mencukupi membuat saya mencari tambahan di luar pekerjaan saya				
16	Keselamatan kerja di perusahaan kurang memuaskan				
17	Kondisi di tempat kerja kurang nyaman dalam bekerja				
18	Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat produktivitas kerja saya menurun				
19	Sarana dan prasana yang kurang memadai membuat saya malas menjalankan tugas				
20	Fasilitas keselamatan kerja sudah tidak tersedia dengan lengkap				
21	Atasan selalu memberi kan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan				
22	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik				
23	Meskipun saya kurang suka dengan beberapa rekan kerja , saya tetap berusaha kompak menjalankan tugas				
24	Atasan tidak selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas				
25	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan				
26	Atasan saya tidak bersedia mendengarkan pendapat atau saran yang diajukan bawahannya				
27	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas				
28	Kurang ada kerjasama yang baik antara saya dan rekan kerja saya				
29	Saya mengalami kesulitan dalam bekerja sama dengan kerja dalam satu unit				
30	Atasan saya bersedia mendengarkan pendapat atau saran yang diajukan bawahannya				
31	Atasan saya kurang dapat membimbing karyawannya				

<b>32</b>	Atasan tidak pernah memberikan pujian kepada karyawan walaupun karyawan tersebut berprestasi				
<b>33</b>	Atasan selalu cuek kepada karyawan nya				
<b>34</b>	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan				



## **LAMPIRAN 2**

### **SKALA IKLIM KERJA**

### IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Departemen :

### SKALA B "IKLIM KERJA"

NO	PERYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa setiap karyawan selalu menjalankan standar kerja yang berlaku diperusahaan tanpa banyak mengeluh				
2	Proses pengambilan keputusan di unit kerja bersifat demokratis				
3	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan				
4	Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi karyawan untuk berpotensi				
5	Setiap kali ada karyawan yang melakukan kesalahan, tidak pernah di tegur oleh atasan				

6	Umumnya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasinya				
7	Standar kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya tidak memungkinkan semua karyawan untuk mencapainya				
8	Standar kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya tidak memungkinkan semua karyawan untuk mencapainya				
9	Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi bilamana mampu mencapai				
10	Dalam unit kerja saya, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas saya				
11	Dalam kantor ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal yang mengambil keputusan				
12	Saya tidak menyukai struktur atau dasar- dasar yang digunakan ditempat kerja karena kurang bermanfaat				
13	Saya tidak merasa setiap karyawan selalu menjalankan standar kerja yang berlaku diperusahaan tanpa banyak yang mengeluh				
14	Standar kerja yang diberlakukan perusahaan tidak ketat				
15	Dalam perusahaan ini, tidak semua pekerjaan telah direncanakan dan dikoordinasikan dengan baik sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang baik				
16	Uraian tugas di kantor saya didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik.				
17	Standar kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya memungkinkan semua karyawan untuk mencapainya				
18	Saya menyukai struktur atau dasar-dasar yang digunakan ditempat kerja saya				



19	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
20	Saya tidak terlalu peduli sama kerjaan saya walaupun belum diselesaikan				
21	Standar kerja yang diberlakukan perusahaan sangat ketat				
22	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini				
23	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik layak mendapatkan penghargaan				
24	Umumnya karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasinya				
25	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik tidak pernah dapat penghargaan				
26	Tidak ada pengakuan prestasi karyawan				
27	Karyawan merasa bangga menjadi anggota dalam kantor ini				
28	Saya rasa semua karyawan tidak memahami tolak ukur kualitas kerja yang dituntut organisasi				
29	Anggota tidak merasa bangga menjadi anggota dalam kantor ini.				
30	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, saya tidak mau lembur, saya akan kerjakan besok lagi				
31	Saya tidak pernah memeriksa ulang pekerjaan yang saya lakukan				
32	Saya merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan				
33	Atasan saya tidak selalu mendukung saya dalam bekerja				

34	Saya tidak pernah mengkomunikasikan pada atasan apabila kurang memahami tugas pekerjaan				
----	---	--	--	--	--



**LAMPIRAN**

**DATA PENELITIAN**





45	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	
46	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
47	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
48	2	3	3	1	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	4	3	
49	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	2	2	1	3	4	3	
50	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
51	2	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
52	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	
53	2	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	
54	2	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	
55	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	
56	2	1	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	
57	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	
58	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	1	2	2	1	1	
59	1	3	1	2	3	4	3	4	2	2	4	1	4	4	3	3	2	4	1	1	2	2	1	4	4	4	
60	2	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
61	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
62	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	
63	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	
64	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
65	1	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	
66	2	1	2	3	4	3	4	4	2	1	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
67	1	4	4	1	3	3	4	3	4	2	1	4	3	4	1	4	2	4	1	4	3	1	3	3	3	1	
68	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
69	1	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	
70	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
71	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
72	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	



**LAMPIRAN 3**

**HASIL UJI RELIABILITAS SKALA MOTIVASI  
KERJA**

## Validitas dan Reliabilitas variabel Motivasi Kerja

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	99.2
	Excluded <sup>a</sup>	1	.8
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_01	85.95	33.964	.325	.705
Aitem_02	85.80	33.383	.437	.700
Aitem_03	85.78	33.715	.333	.704
Aitem_04	85.98	32.695	.424	.697
Aitem_05	85.79	33.591	.248	.706
Aitem_06	86.92	36.393	-.235	.730
Aitem_07	85.68	33.084	.387	.699
Aitem_08	86.13	35.100	-.034	.725
Aitem_09	85.84	33.491	.298	.704
Aitem_10	86.76	35.622	-.108	.722
Aitem_11	86.71	34.006	.149	.712
Aitem_12	86.70	34.331	.063	.719
Aitem_13	85.71	32.884	.391	.698
Aitem_14	85.87	32.874	.460	.697
Aitem_15	85.97	32.965	.260	.705
Aitem_16	85.93	33.250	.367	.701
Aitem_17	86.58	30.991	.492	.686
Aitem_18	86.87	30.772	.365	.695
Aitem_19	86.93	31.487	.288	.703

Aitem_20	86.47	32.183	.383	.696
Aitem_21	86.28	34.202	.067	.720
Aitem_22	86.86	31.276	.371	.695
Aitem_23	87.14	31.225	.339	.698
Aitem_24	86.85	34.570	.081	.715
Aitem_25	86.85	34.265	.128	.712
Aitem_26	86.86	34.310	.171	.710
Aitem_27	86.97	32.202	.289	.702
Aitem_28	85.83	34.141	.237	.708
Aitem_29	85.76	34.165	.213	.708
Aitem_30	85.92	34.264	.142	.712
Aitem_31	86.34	34.225	.100	.715
Aitem_32	85.99	34.669	.086	.714
Aitem_33	86.27	35.215	-.038	.722
Aitem_34	85.92	33.782	.391	.703





## Validitas dan Reliabilitas variabel Iklim Kerja

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.8583	42.644	.374	.725
VAR00002	88.8667	40.469	.432	.716
VAR00003	88.7083	41.654	.340	.723
VAR00004	88.6833	42.655	.328	.726
VAR00005	89.5667	43.273	.046	.742
VAR00006	88.6667	41.653	.438	.720
VAR00007	89.0417	42.612	.144	.734
VAR00008	88.6917	41.123	.453	.718
VAR00009	89.1083	41.711	.295	.725
VAR00010	88.7750	42.983	.218	.729
VAR00011	88.8667	42.604	.188	.730
VAR00012	89.4250	42.902	.101	.737
VAR00013	89.3917	43.770	.015	.741
VAR00014	89.7833	45.532	-.164	.761
VAR00015	89.7500	44.374	-.063	.750
VAR00016	88.8667	42.234	.166	.733
VAR00017	88.8167	41.176	.307	.723
VAR00018	89.9250	42.104	.265	.726
VAR00019	89.7333	42.466	.294	.726

VAR00020	89.9917	42.429	.198	.730
VAR00021	88.6750	40.759	.464	.716
VAR00022	88.9000	41.217	.306	.724
VAR00023	88.8250	41.692	.287	.725
VAR00024	88.7750	41.302	.360	.721
VAR00025	88.7667	41.475	.142	.739
VAR00026	89.7833	43.364	.178	.731
VAR00027	89.7000	42.716	.242	.728
VAR00028	89.7500	42.424	.259	.727
VAR00029	88.8917	40.299	.419	.716
VAR00030	89.0000	40.723	.409	.718
VAR00031	88.9250	40.473	.469	.715
VAR00032	88.6917	41.223	.473	.718
VAR00033	88.9167	42.312	.215	.729
VAR00034	88.8333	41.703	.386	.721



**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI NORMALITAS**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi	Iklim
N		120	120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	57.49	69.84
	Std. Deviation	5.526	5.961
	Absolute	.107	.106
Most Extreme Differences	Positive	.107	.106
	Negative	-.066	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.175	1.164
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.126</b>	<b>.133</b>

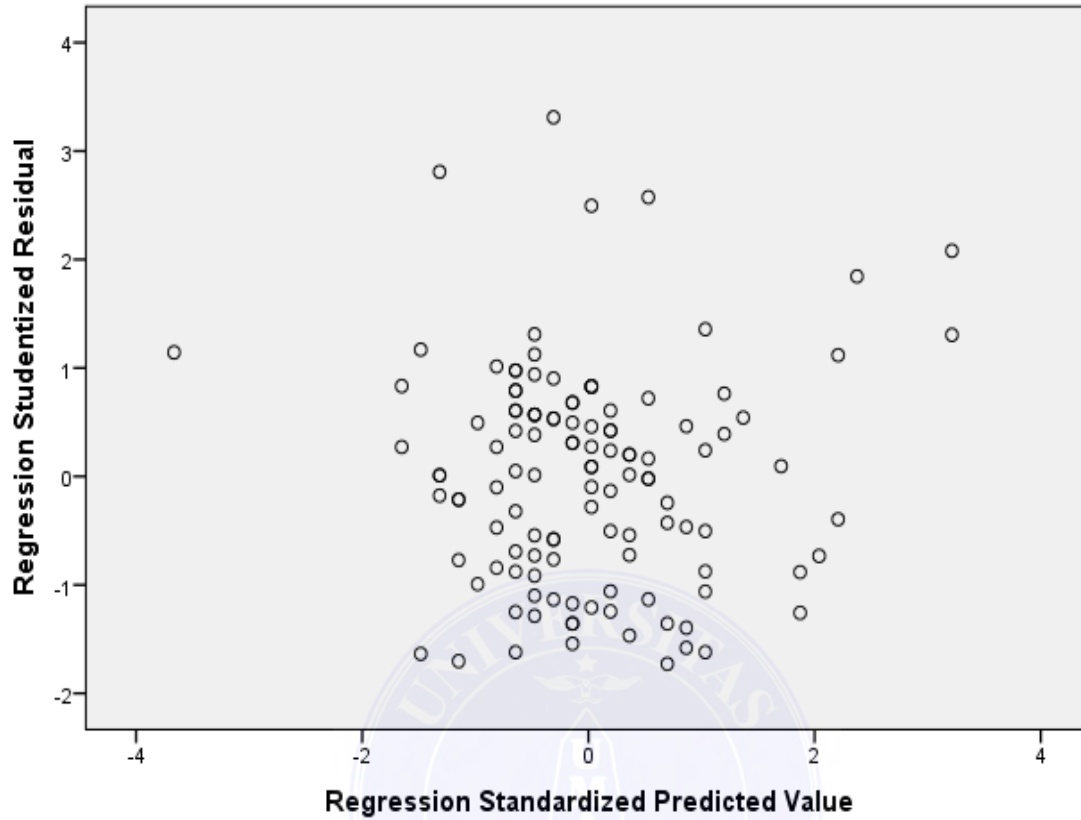
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



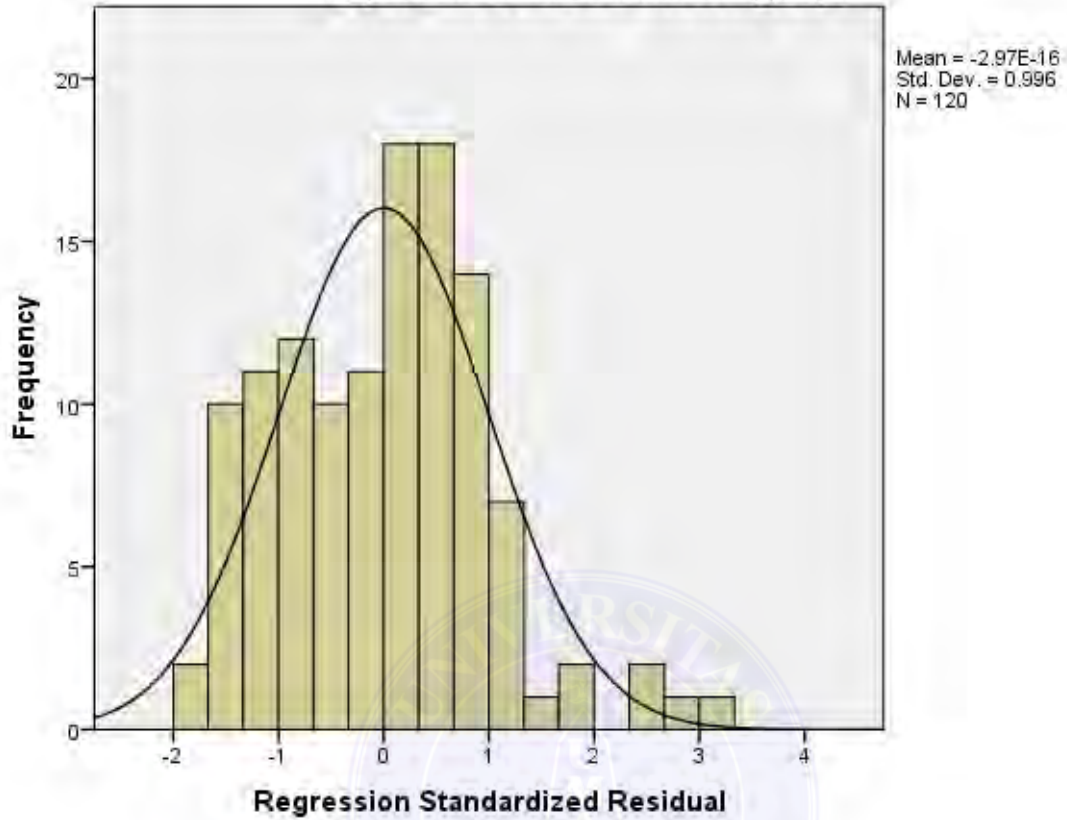
### Scatterplot

Dependent Variable: motivasi\_kerja



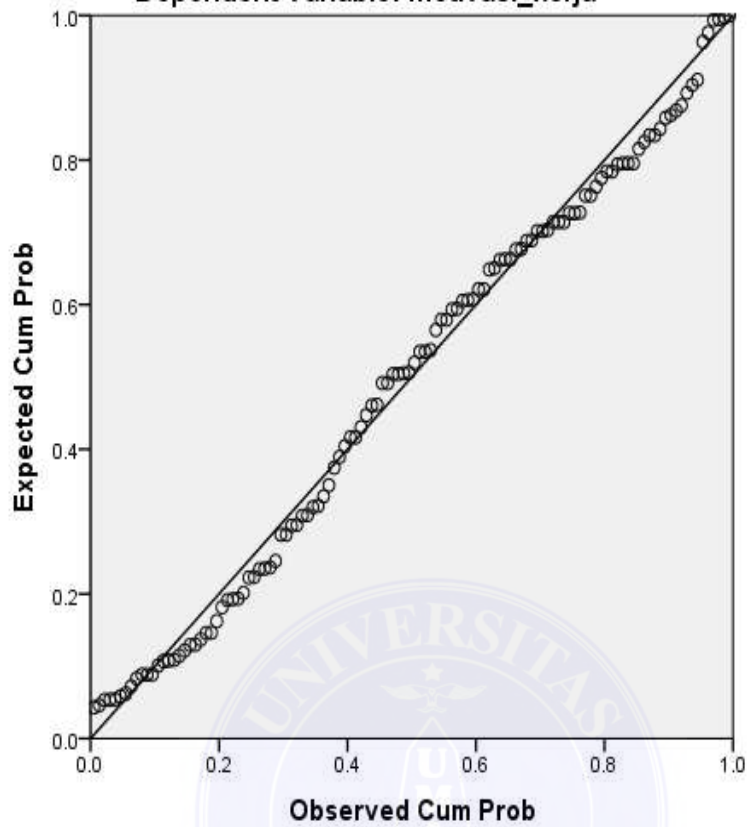
### Histogram

Dependent Variable: motivasi\_kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: motivasi\_kerja





**LAMPIRAN 5**  
**UJI LINEARITAS**



## Uji Linieritas

### Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi * Iklim	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%

### Report

Motivasi

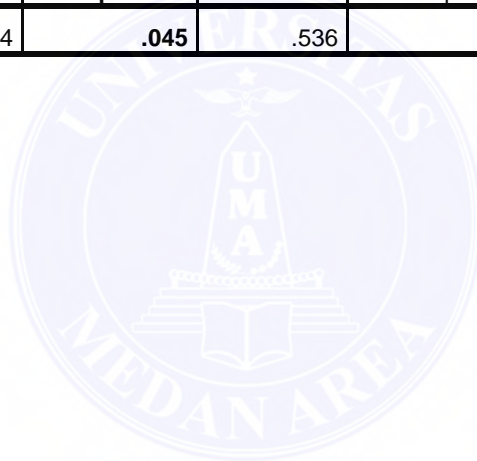
Iklim	Mean	N	Std. Deviation
48	59.00	1	.
60	58.50	2	2.121
61	54.50	2	10.607
62	59.50	4	7.681
63	52.25	4	3.775
64	55.00	2	5.657
65	56.40	5	3.847
66	56.92	13	4.821
67	57.31	13	4.785
68	58.63	8	7.708
69	55.56	9	5.341
70	59.64	11	4.965
71	56.88	8	3.834
72	55.83	6	3.545
73	60.17	6	6.646
74	53.25	4	3.862
75	54.50	4	5.066
76	56.50	6	5.718
77	62.00	2	1.414
78	62.00	1	.
80	60.00	1	.
81	54.00	2	1.414
82	56.00	1	.
83	62.00	2	5.657
84	70.00	1	.

89	70.00	2	2.828
Total	57.49	120	5.526

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Iklim	(Combined)	1045.915	25	41.837	1.520	.078
	<b>Linearity</b>	<b>164.253</b>	<b>1</b>	<b>164.253</b>	<b>5.966</b>	<b>.016</b>
	Between Groups					
	Deviation from	881.662	24	36.736	1.334	.165
	Linearity					
	Within Groups	2588.077	94	27.533		
	Total	3633.992	119			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi * Iklim	.674	<b>.045</b>	.536	.288





**LAMPIRAN 6**  
**UJI KORELASI / UJI HIPOTESIS**

## Uji Korelasi / Uji Hipotesis

### Correlations

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	57.49	5.526	120
Iklm	69.84	5.961	120

**Correlations**

		Motivasi	Iklm
Motivasi	Pearson Correlation	1	.674*
	Sig. (2-tailed)		<b>.020</b>
	N	120	120
Iklm	Pearson Correlation	.674*	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.020</b>	
	N	120	120

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolem Nomor 1 Medan Estata ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor 1149 /FPSI/01.10/VII/2017  
Lampiran -  
Hal 1 Pengambilan Data

Medan, 28 Juli 2017

Ytb. Pimpinan PT. Agincourt Resources Tapsel  
Jl. Merdeka Barat Km 2.5 Desa Aek Pining, Kec.  
Batang Toru, Tapanuli Selatan  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami.


Nama	Ira Clara Pelawi
NPM	13 360 0133
Program Studi	Ilmu Psikologi
Fakultas	Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Agincourt Resources Tapsel Jl. Merdeka Barat Km 2.5 Desa Aek Pining, Kec. Batang Toru, Tapanuli Selatan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Agincourt Resources Tapsel, Sumut*".

Pertu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Zubdi Budiman, S.Psi, M.Psi





AGINCOURT

Medan, 01 Agustus 2017

No. PTAR-0630/III-17/HR

Yth:

Dekan Bidang Akademik  
Universitas Medan Area  
Kampus Kalam No.1 Medan Estate,  
Medan Utara.

P. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Objek : Penelitian Tugas Akhir

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak, No.215/FPSI/01.11/III/2017, tertanggal 01 Maret 2017, mengenai Permohonan Pelaksanaan Penelitian Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas nama:

NIM	Nama	Jurusan
13 860 0133	Ira Clara Pelawi	Ilmu Psikologi

Melalui proses seleksi yang ketat, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memenuhi permohonan Pelaksanaan Penelitian Tugas Akhir tersebut dalam periode :

**31 Juli - 07 Agustus 2017**

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan dan mohon konfirmasi persetujuan dari Dekan Universitas untuk perihal ini. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Agincourt Resources

**MANDRA V. MAKADADA**  
Manager

