

**PENGARUH DIKLAT DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. JAYA MARTA SENTOSA, JAKARTA**

*THE INFLUENCE OF TRAINING AND
WORK OF EMPLOYEE MOTIVATION
IN PT. JAYA MARTA SENTOSA, JAKARTA*

Oleh

Yolanda Sari

2011410040

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2015

**PENGARUH DIKLAT DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. JAYA MARTA SENTOSA, BEKASI**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND
WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEE MOTIVATION
IN PT. JAYA MARTA SENTOSA, BEKASI***

Oleh

Yolanda Sari

2011410040

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada

Telah Disetujui Oleh Tim Penguji

Pada Tanggal Seperti Tertera Dibawah ini

Jakarta, Agustus 2015



Sukardi, SE, MM

Pembimbing I



Dini Rahayu, SE

Pembimbing II

Mengetahui,



Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM

Ketua Jurusan Manajemen

**PENGARUH DIKLAT DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. JAYA MARTA SENTOSA, JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND
WORK OF EMPLOYEE MOTIVATION
IN PT. JAYA MARTA SENTOSA, JAKARTA***

Oleh
Yolanda Sari
2011410040

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada

Telah Disetujui Oleh Tim Penguji

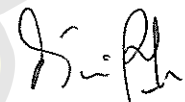
Pada Tanggal Seperti Tertera Dibawah ini

Jakarta, Agustus 2015



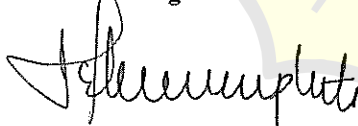
Sukardi, SE, MM

Pembimbing I



Dini Rahayu, SE

Pembimbing II



Dra. Endang Tri Pujiastuti, SE, MM

Penguji II

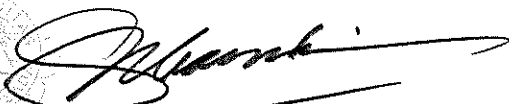
Dr. Firsan Nova

Penguji I




Sukardi, SE, MM

Penguji III



Sukardi, SE, MM

Dekan

 10/9/2015

Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM

Ka. Jurusan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

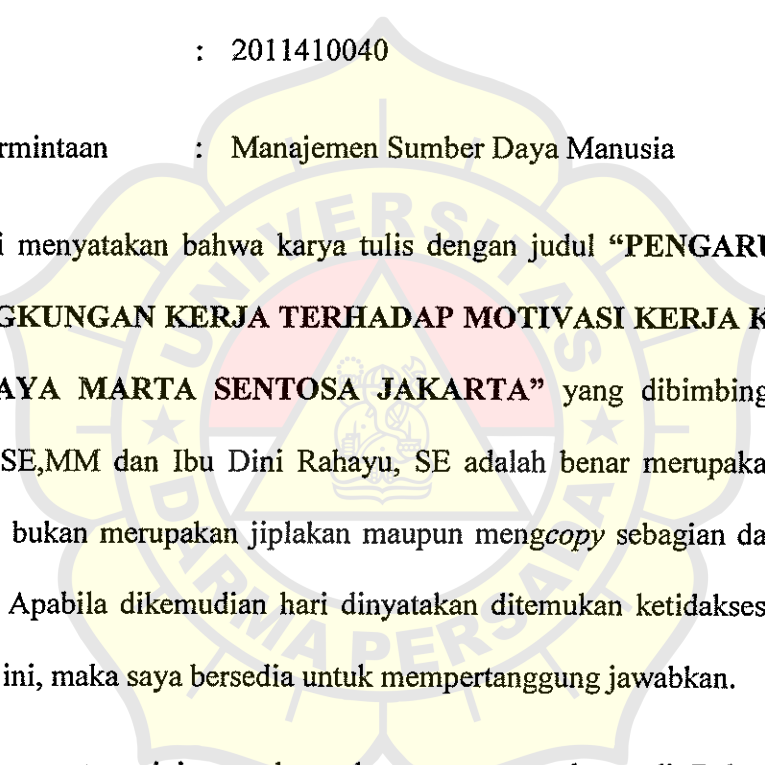
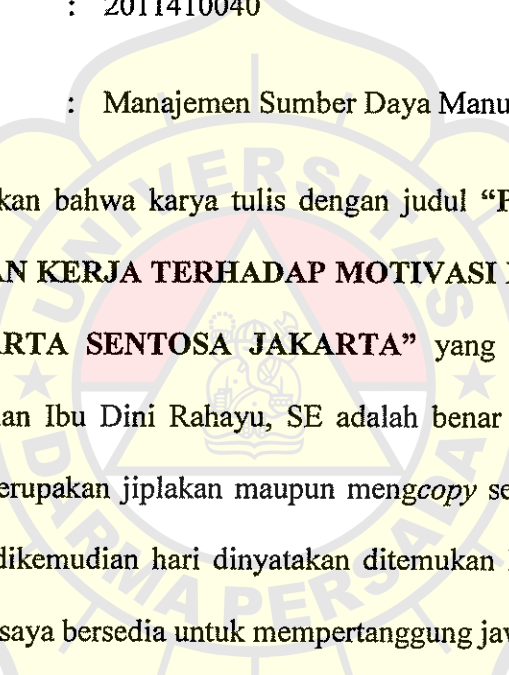

Nama : Yolanda Sari

NIM : 2011410040

Jurusan/Permintaan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **“PENGARUH DIKLAT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. JAYA MARTA SENTOSA JAKARTA”** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi H.SE,MM dan Ibu Dini Rahayu, SE adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun *mengcopy* sebagian dari hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari dinyatakan ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Bekasi tanggal 26 Agustus 2015

Yan.  

METERAI
TEMPEL
1
426644510
5000
LIMA RIBU RUPIAH
Yolanda Sari

ABSTRACT

Name: Yolanda Sari **NIM:** 2011410040 **Title:** *Influences of Training and Work Environment To Employee's Motivation In PT. Marta Jaya Sentosa East Jakarta.*

Keywords : *Training, Work Environment, Employee Motivation.*

This study aims to determine the training and the work environment or simultans partial influences on employee's motivation. This research was conducted using qualitative methods of data collection and methods quantitative. To 93 employee's. This sampling technique used is sampling saturated and distributing questioners to 93 employee's. Analysis tools ar used mainly in this study is a simple linier regression and multiple linear regression. To test the hipotesis include uji t, and uji f. From this analysis it can be seen training on employee's motivation have an influences of 59,1% and the work environtment influences on employee's motivation of 73,1% and simultans has the influences of 80,2%.

Influences training, work environtment to employee's motivation either partial or simultans have a significant influence on employee's motivation in PT. Jaya Marta Sentosa Jakarta.

Results of this study to the company to implement training and work environtments simultans, so that the achievement of maximum employee's motivation.

ABSTRAK

Nama : Yolanda Sari NIM : 2011410040 Judul : Pengaruh Diklat Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jaya Marta Sentosa Jakarta Timur.

Kata Kunci : Diklat, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui diklat dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap motivasi kerja karyawan untuk mengetahui salah satu diantara variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada 93 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis meliputi uji f dan uji t. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh diklat terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 59,1% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 73,1% dan secara simultan memiliki pengaruh sebesar 80,2%.

Hubungan antara diklat, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan PT.Jaya Marta Sentosa Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menggarapkan perusahaan dapat menerapkan diklat dan lingkungan kerja secara bersamaan agar pencapaian motivasi kerja karyawan tinggi.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul pengaruh diklat dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa, Jakarta Timur.

Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar serjana Ekonomi dalam Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Dalam usaha penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dari bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karna itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Sukardi, SE, MM. Selaku dosen pembimbing I yang telah berbaik hati memberikan waktu, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dini Rahayu, SE. Selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya jurusan manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini

4. Kedua orang tua yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan, serta doa restu dalam penyusunan skripsi ini, dan selalu memberikan semangat untuk lebih baik. Dan kepada kakak serta adik yang telah membantu untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada
6. Bapak Kristiono yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. seluruh staff PT. Jaya Marta Sentosa Jakarta Timur yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian untuk penyelesaian skripsi ini
8. seluruh teman-teman seperjuangan, Linda Febriyani, Diah, Okki, Milda, Dona dan Firman Syah serta seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2011 yang telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Kepada semua pihak orang dekat saya, yang tidak menyangkut dalam penulisan skripsi ini, tetapi mereka memberikan dukungan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga dengan senang hati penulis menerima kritik dan saran yang akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Agustus 2015

Yolanda Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen sumber daya manusia	9
2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	9
2.1.2 Pentingnya manajemen sumber daya manusia	10
2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia	11
2.2 Diklat (Pendidikan dan Pelatihan).....	12
2.2.1 Pengertian Diklat	12

2.2.2	Tujuan dan manfaat diklat	14
2.2.3	Bentuk-Bentuk Diklat	15
2.2.4	Indikator-Indikator Diklat	16
2.2.5	Prinsip-Prinsip Diklat	17
2.2.6	Metode Diklat	18
2.3	Lingkungan Kerja	19
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.3.2	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	20
2.3.3	Jenis Lingkungan Kerja	27
2.3.4	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	28
2.4	Motivasi Kerja	30
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	30
2.4.2	Teori Motivasi Kerja	32
2.4.3	Bentuk Motivasi Kerja	37
2.4.4	Indikator-Indikator Motivasi Kerja	39
2.4.5	Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja	40
2.4.6	Metode Motivasi Kerja	41
2.5	Kerangka Pemikiran	42
2.6	Paradigma Penelitian	44
2.7	Hipotesis	45
2.8	Penelitian Terdahulu	46
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Metode Yang Digunakan	48
3.2	Operasional Variabel	50
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data	53
3.4	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5	Metode dan Analisa Data	54
3.6	Uji Keabsahan Data	56

3.7 Rancangan Analisa dan Uji Hipotesis	59
---	----

BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN

PEMECAHAN MASALAH	68
--------------------------------	-----------

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	68
------------------------------------	----

4.2 Profil Responden	77
----------------------------	----

4.3 Analisis Variabel Diklat, Lingkungan Kerja Dan Motivasi

Kerja Karyawan	80
----------------------	----

4.4 Uji Keabsahan Data	92
------------------------------	----

4.5 Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	96
--	----

4.5.1 Regresi Sederhana	96
-------------------------------	----

4.5.2 Uji t	97
-------------------	----

4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

4.6.1 Regresi Sederhana	98
-------------------------------	----

4.6.2 Uji t	100
-------------------	-----

4.7 Pengaruh Diklat, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Karaywan	101
----------------	-----

4.7.1 Regresi Berganda	101
------------------------------	-----

4.7.2 Uji f	102
-------------------	-----

4.8 Pembahasan Pemecahan Masalah	104
--	-----

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	107
--------------------	-----

5.2 Saran	108
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	109
-----------------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN	xiv
------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil kuesioner Awal	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	47
Table 3.1 Variabel Operasional.....	52
Tabel 3.2 Skala Penilaian Pernyataan Positif dan Negatif	55
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Umur	78
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Hubungan	79
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Materi Yang Diajarkan Menunjang Pekerjaan.....	80
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Metode Yang Tepat Menjadikan Materi Mudah Dipahami	81
Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Instruktur Dalam Penyampaian Materi Tepat.....	82
Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Peserta Harus Siap Mengikuti Program Pelatihan	82

Tabel 4.10 Jawaban Responden Mengenai Sarana Dan Fasilitas Menunjang Pekerjan.....	83
Tabel 4.11 Jawaban Responden Mengenai Penerangan Ditempat Kerja Sudah Sesuai Kebutuhan.....	84
Tabel 4.12 Jawaban Responden Mengenai Ventilasi Diruang Kerja Karyawan Berfungsi Dengan Baik.....	85
Tabel 4.13 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Tenang Dan Tidak Bising	85
Tabel 4.14 Jawaban Responden Mengenai Bau Yang Tidak Sedap Mengganggu Karyawan Dalam Bekerja	86
Tabel 4.15 Jawaban Responden Mengenai Adanya Petugas Keamanan Di kantor Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja.....	87
Tabel 4.16 Gaji Yang Diterima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan	88
Tabel 4.17 Jawaban Responden Mengenai Saya Bekerja Mendapat Jaminan Asuransi	88
Tabel 4.18 Jawaban Responden Mengenai Kerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	89
Tabel 4.19 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Kesempatan Promosi Jika Memenuhi Syarat.....	90

Tabel 4.20 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Kesempatan Untuk Mengembangkan Potensi	91
Tabel 4.21 Hasil Validitas.....	92
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas dari Indikator Variabel Diklat (X_1).....	92
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas dari Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	93
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas dari Indikator Variabel Motivasi Kerja Karyawan	94
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolonieritas	95
Tabel 4.26 Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 4.27 Model Summary Diklat	96
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Sederhana Diklat (X_1) Terhadap Motivasi Karyawan (Y)	97
Tabel 4.29 Hasil Uji t Variabel Diklat	98
Tabel 4.30 Model Summary Lingkungan Kerja	99
Tabel 4.31 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	99
Tabel 4.32 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja	100
Tabel 4.33 Model Summary Regresi Berganda	101
Tabel 4.31 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	101
Tabel 4.32 Hasil Uji f.....	103

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	70



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Keterangan Riset	111
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 3 Tabulasi Data	116
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	121
Lampiran 5 Tabel Distribusi r.....	125
Lampiran 6 Tabel Distribusi t.....	126
Lampiran 7 Tabel Distribusi f.....	127
Lampiran 8 Hasil Kuesioner Awal	128
Lampiran 9 Data Karyawan	130
Lampiran 10 Data Sejarah Perusahaan	133
Lampiran 11 Lembar Konsultasi I.....	135
Lampiran 12 Lembar Konsultasi II.....	136
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup	137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan, dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban perusahaan. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). dan fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu perusahaan. tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan karyawan sebagai unsur pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan diperusahaan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Diklat (Pendidikan dan pelatihan) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan. Dengan dilaksanakan program diklat diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsi perusahaan. Disamping itu juga diharapkan pula karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Pujirahayu (2008:18) Diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja karyawan, dan mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya. Sumarsono (2009:92) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Maka kegiatan diklat sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau keterampilan terutama bagi yang

mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “*charger*” agar kemampuan serta kapabilitas akan selalu terjaga guna mengamankan existensi. Atau kemungkinan seseorang akan diproyeksi untuk menangani pekerjaan tertentu di tempat yang baru.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan selain diklat adalah lingkungan kerja yang merupakan bagian penting dalam perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan ditempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja antara atasan dengan bawahan dan antara bawahan sesama rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup, penerangan lampu yang cukup, dan jauh dari kebisingan, tata ruang yang baik, dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga. Keamanan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. kenyamanan ruang kerja juga harus diperhatikan secara harmonis. baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, cahaya dan

lainnya. Warna memiliki banyak kegunaan selain dapat mengubah rasa juga mempengaruhi cara pandang dan menutupi ketidak sempurnaan serta bisa membangun suasana atau kenyamanan karyawan agar terdorong untuk memberikan segenap kemampuannya untuk bekerja, Dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja

Manullang (2004:93) Menyatakan bahwa Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya pada dasarnya motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya. Menurut Rivai (2006:455) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Berkaitan dengan masalah diklat dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa tampak pada kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan terlihat dari para karyawan tidak mengetahui standar-standar kerja, para pekerja kurang terampil, dan hasil kerja karyawan yang masih kurang memuaskan. Selain itu karena faktor lingkungan kerjanya yang masih kurang kondusif, dilihat dari AC di beberapa ruangan yang mati, dan masih ada di beberapa ruangan yang pengap udara sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Dapat

dilihat dari hasil absensi karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa pada periode juni sampai dengan agustus.

Tabel 1.1

Hasil Absensi Karyawan Periode Juni s/d Agustus

No	Nama	Masuk	Terlambat	Cuti	Ijin	Ijin Dinas	Sakit	Alpha	Hari Kerja
1	Tegu Widodo	40	10	5	1	0	3	7	66
2	Tamtomo	40	11	3	6	0	1	5	66
3	Emdri Wiyanto	50	2	5	5	0	3	1	66
4	Irwan Setiawan	58	3	0	0	0	4	1	66
5	Ayu Nira Putri	56	1	0	2	0	5	2	66
6	Priyatmono	30	15	10	4	0	3	4	66
7	Cede Findo Utama	30	15	10	4	0	3	4	66
8	Supriyanto	31	14	10	4	0	3	4	66
9	Muhamad Casropi	35	15	5	4	0	3	4	66
10	Suryadi Setiawan	33	15	10	1	0	3	4	66
11	Muji	30	15	10	4	0	3	4	66
12	Sri Widodo	40	9	6	5	0	4	3	66
13	Ariyanto	35	10	7	6	0	3	4	66
14	Satria Agung	40	10	4	0	0	1	11	66
15	B Edi Budi	35	4	7	3	0	7	10	66
16	Sumino	35	8	2	1	5	4	15	66
17	Sarwiyono	25	10	7	9	0	6	9	66
18	Purwoko	30	15	8	1	0	6	7	66
19	Kritanto	25	5	2	3	0	20	11	66
20	Supri Hartono	35	10	7	1	0	1	12	66
21	Syolikin	40	5	3	2	0	1	20	66
22	Al	35	15	5	4	0	3	4	66
23	Riyanto	33	15	10	1	0	3	4	66
24	Feri	30	15	10	4	0	3	4	66
25	Sukirno	40	9	6	5	0	4	3	66
26	Hari	35	10	7	6	0	3	4	66
27	Triyono	40	10	4	0	0	1	11	66
28	Mumu	35	4	7	3	0	7	10	66
29	Didi	35	8	2	1	5	4	15	66
30	Nasir	25	10	7	9	0	6	9	66
31	Asep	30	15	8	1	0	6	7	66
32	Purbo	25	5	2	3	0	20	11	66
33	Uce	35	10	7	1	0	1	12	66
34	Sancoko	40	5	3	2	0	1	20	66
35	Daus	30	15	8	1	0	6	7	66
36	Tio	25	5	2	3	0	20	11	66
37	Madnur	35	10	7	1	0	1	12	66
38	Uzrizal	40	5	3	2	0	1	20	66
39	Jumadi	35	15	5	1	0	3	7	66
40	Rizal	40	11	3	1	0	1	10	66
41	Suryana	50	5	2	5	0	1	3	66
42	Antis	58	3	0	0	0	4	1	66
43	Joko	56	1	0	2	0	5	2	66
44	Ucok	30	15	10	4	0	3	4	66
45	Saepudin	30	15	10	4	0	3	4	66
46	Abdul	31	14	10	4	0	3	4	66
47	Masud	35	15	5	4	0	3	4	66
48	Ari	33	15	10	1	0	3	4	66
49	Awaludin	30	15	10	4	0	3	4	66
50	Harto	40	9	6	5	0	4	3	66
51	Etik	25	10	7	9	0	6	9	66
52	Alam	30	15	8	1	0	6	7	66
53	Agus Tri I	25	5	2	3	0	20	11	66

54	Juwita	35	8	2	1	5	4	15	66
55	Ari	25	10	7	9	0	6	9	66
56	Unda	30	15	8	1	0	6	7	66
57	Ahmat	25	5	2	3	0	20	11	66
58	Zaini	35	10	7	1	0	1	12	66
59	Wahid	35	10	3	2	0	1	20	66
60	Kudus	40	15	10	4	0	3	4	66
61	Sriyanto	33	15	10	1	0	3	4	66
62	Muanam	30	15	10	4	0	3	4	66
63	Susanto	25	10	7	9	0	6	9	66
64	Hendrik	30	15	8	1	0	6	7	66
65	Rudi	25	5	2	3	0	20	11	66
66	Kasyono	35	7	4	3	0	7	10	66
67	Muliati	35	8	2	1	5	4	15	66
68	M Irlangga Saputra	25	10	7	9	0	6	9	66
68	Sriyanto	30	15	8	1	0	6	7	66
70	Anas	25	5	2	3	0	8	22	66
71	Nelon	35	10	7	1	0	1	12	66
72	Horip	40	5	3	2	0	1	20	66
73	Davit	30	15	8	1	0	6	7	66
74	Sugi	25	5	2	3	0	20	11	66
75	Memet	33	10	5	1	0	1	12	66
76	Yus	40	5	3	2	0	1	20	66
77	Arlis Setia	25	15	10	1	0	5	10	66
78	madi	40	8	5	6	0	1	5	66
79	Asmianto	30	12	8	1	0	1	13	66
80	Agus Riyadi	45	2	0	2	0	2	15	66
81	Joko Hermanto	30	15	1	2	0	3	7	66
82	Hari Yanto	33	21	3	4	0	3	2	66
83	Saiful Anwar	37	19	2	3	0	1	4	66
84	Sarmin	29	3	1	5	0	3	14	66
85	Suhendro	40	4	7	4	0	5	6	66
86	Slamat	38	4	8	5	0	6	5	66
87	Herman	30	15	1	2	0	3	7	66
88	Agung Setiadi	33	21	3	4	0	3	2	66
89	Supriyasi	37	19	2	3	0	1	4	66
90	Fahrian Syah	30	3	3	4	0	3	20	66
91	Tofik Riyadi	50	5	2	0	0	6	3	66
92	Agus Giyanto	20	6	4	7	0	9	20	66
93	Mulyati	25	11	2	4	0	5	19	66

Sumber : PT.Jaya Marta Sentosa 2015

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa masih kurang termotivasi. Terlihat dari absensi kehadiran karyawan yang masih tidak terarah atau masih banyak karyawan yang tidak Menyadari tanggung jawab. Menyadari hal tersebut, maka karyawan perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan. dari uraian diatas, penulis

menyadari akan pentingnya program diklat (pendidikan dan pelatihan) dan lingkungan kerja untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Jaya Marta Sentosa Jakarta Timur. sehubungan masalah yang diuraikan diatas, dengan mengangkat judul: **"Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada di PT. Jaya Marta Sentosa Jakarta Timur"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah diklat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa?
- 3) Apakah diklat dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa.

- 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa.
- 3) Untuk mengetahui apakah diklat (pendidikan dan pelatihan) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Marta Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah :

- 1) Kegunaan praktisi adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang gambaran diklat (pendidikan dan pelatihan) serta lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya di PT. Jaya Marta Sentosa
- 2) Sebagai masukan yang bersifat membangun bagi kemajuan dan kelancaran dalam perusahaan. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja bagi karyawan dalam mencapai target dan tujuan
- 3) Sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan baik bagi penulis sendiri ataupun bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan yang penulis teliti.