

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)**

Aldo Herlambang Gardjito

Mochammad Al Musadieg

Gunawan Eko Nurtjahjono

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: Aldoherlambang76@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to explain the influence of the partial work motivation on employee performance, to explain the influence of the partial work environment on employee performance and to explain work motivation and work environment on employee performance simultaneously. Based on the results of the analysis indicate that the work motivation is significantly influence the performance of the employees of PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, indicated by the t significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.636. Work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, indicated by the t significant value of 0,013 less than $\alpha = 0.05$ ($0.013 < 0.05$) with the regression coefficient of 0.226. Work motivation and the work environment is simultaneously significant effecting the performance of employees in PT. Mitra Andalan Karmand Surabaya, indicated by F significant value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and were able to contribute to the performance variables of 0.660 or 66%. The remaining 34% is influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: *work motivation, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta

lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau

dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

PT. Karmand Mitra Andalan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang *chemical* berdiri sejak 1988 yang merupakan kelanjutan dari CV. Karya Mandiri dengan lokasi produksi yang berada di kawasan Rungkut Industri Surabaya. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Karmand Mitra Andalan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh

tenaga kerja diantaranya motivasi kerja, penurunan semangat kerja dan penurunan kinerja.

Pada bulan September 2012, PT. Karmand Mitra Andalan mendapat order/pesanan tangki atau pipa Fabrikasi FRP (*Fiberglass Reinforced Plastic*) dengan ukuran diameter 3 x 4 dengan tinggi 4 meter dari customer PT. Karmand Mitra Andalan dengan jumlah orderan 6 buah dan orderan tersebut harus selesai dalam waktu 1 bulan. Kendala yang terjadi pada pembuatan tangki atau pipa FRP adalah pembuatan tangki atau pipa FRP dikerjakan secara *Handmade* atau manual tidak menggunakan mesin. Hal ini yang menyebabkan motivasi kerja menurun karena karyawan tidak dapat mengerjakan orderan tepat waktu, sedangkan perusahaan memberikan tenggat waktu dalam menyelesaikan pesanan tersebut. Dalam hal ini, karyawan mengalami keterdesakan waktu. Selain itu apabila musim panas berlangsung, banyak pabrik gula yang memesan obat kimia di PT. Karmand Mitra Andalan untuk proses produksi gula, karena itu karyawan diharuskan bekerja lebih lama untuk memenuhi order dari pabrik gula tersebut. Selain itu kondisi lingkungan fisik pabrik yang kurang mendukung, seperti suhu udara pengap dan panas, ruangan kerja kurang luas. Kinerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bisa terganggu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah.

Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan. Penelitian ini bertujuan untuk.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan. Untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Utomo, 2010) :

a. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak

lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, 2004 dalam Arida, 2012) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Sedamaryanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Wulan, 2011) :

a. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b. Udara

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

c. Kebersihan

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

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Malthis dan Jackson, 2006):

a. Kualitas Kerja

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Kerja

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional.

Hipotesis

H₁ : Motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Karmand Mitra Andalan.

H₂ : Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Karmand Mitra Andalan.

H₃ : Motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Karmand Mitra Andalan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian Produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif diperlukan pada variabel-variabel penelitian, tetapi sifatnya sendiri, tidak dikaitkan dengan variabel lain. Berdasarkan variabel tersebut, analisis dapat dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai banyak hal (Umar, 2010:103).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa model persamaan regresi linier berganda atau *Multiple Linear Regression Analysis* digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas atau *independent variable* dengan variabel terikat atau *dependent variable*.

Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)

X₁ = variabel bebas (Keselamatan Kerja)

X₂ = variabel bebas (Kesehatan Kerja)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

c. Uji F

Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F.

d. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial

atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | | Koefisien Regresi (B) | t _{hitung} | Sig. | Keterangan |
|----------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------|-------|------------|
| Terikat | Bebas | | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Constant | 0,537 | | | |
| | Motivasi kerja (X ₁) | 0,636 | 6,892 | 0,000 | Signifikan |
| | Lingkungan kerja (X ₂) | 0,226 | 2,567 | 0,013 | Signifikan |
| R | | = 0,812 | | | |
| R Square | | = 0,660 | | | |
| Adjusted R Square | | = 0,645 | | | |
| t _{tabel} | | = 2,000 | | | |
| F _{hitung} | | = 45,607 | | | |
| F _{tabel} | | = 3,27 | | | |
| Sig. F | | = 0,000 | | | |
| α | | = 0,05 | | | |
| N | | = 50 | | | |

Sumber : Data diolah, 2014.

Dari tabel 1 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,537 + 0,636 X_1 + 0,226 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0,537, menunjukkan besarnya kinerja, jika motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar nol, maka besarnya kinerja sebesar 0,537.
- Koefisien regresi motivasi kerja (b₁) sebesar 0,636, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja.

- Koefisien regresi lingkungan kerja (b₂) sebesar 0,226, menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,812; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 81,2%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,660. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,5 (0,000 < 0,05), sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t lingkungan kerja sebesar 0,013 lebih kecil dari α = 0,5 (0,013 < 0,05), sehingga terbukti variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji

F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arida (2010), Wulan (2011) dan Kusuma (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,636 lebih besar dibandingkan lingkungan kerja. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011:50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana $P = A \times M$. yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada kinerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10).

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Motivasi seseorang dalam bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi meliputi faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Adapun yang tergolong faktor individual yaitu: kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan

(*abilities*). Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi tendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,013 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah

ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu lingkungan kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Menurut pendapat Sugito (2001), dalam bidang manusia personalia yang paling penting adalah pemeliharaan keamanan dan kesehatan tenaga kerja. Sehingga pengembangan dan pengelolaan program-program kesehatan di seluruh organisasi dan memperhatikan pengaturan kelembaban dan suhu udara, penerangan, ventilasi dan kebersihan lingkungan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik untuk menjaga kesehatan tenaga kerja dalam gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, dan kecelakaan. Dengan adanya pencegahan dari lingkungan kerja yang buruk, maka lingkungan kerja yang sehat atau bersih akan mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Untuk itu perusahaan akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan naik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arida (2010), Wulan (2011) dan Kusuma (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66%. Artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti, oleh karena itu aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Umar (1999) yang

menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan diobyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, fentilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja nyaman, adanya tempat sampah diruang kerja, peralatan kerja bersih, dan toilet tempat kerja cukup bersih. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengangkat motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mengangkat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Secara *logic* mempengaruhi suatu lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan lain-lain akan menyebabkan karyawan termotivasi di dalam bekerja. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Saran

1. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai bila prestasi karyawan baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerjanya.
2. Menanamkan rasa kepercayaan terhadap para karyawan dan memberikan kebebasan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, dengan demikian karyawan akan memiliki loyalitas atau lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gema pustaka, Jakarta.
- Arida, Ayu. 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Husein, Umar. 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma dan Nugraha. 2012. Jurnal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.
- Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Sugito, Hadi. 2005. Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM. Melalui <http://www.hadisugito.fadla.or.id>.

Sunarto. 2005 Manajemen Karyawan, Amus, Yogyakarta.

Utomo, Sulisty. 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.

Wulan, lucky. 2011. Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.