

## **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PADANGBARA SUKSES MAKMUR**

**Albert Budiyanto  
Yuni Mirati**

Institut Bisnis Nusantara  
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340  
(021) 8564932

### **ABSTRAK**

Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satu faktor penting yang perlu dimiliki perusahaan adalah mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Selain faktor motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur, dan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur, serta untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Pertumbuhan serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan dalam melakukan pengelolaan modal perusahaan saja, namun kunci pentingnya adalah pengelolaan dalam sumber daya manusianya. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi gambaran atau penjelasan mengenai pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang baik dan sinergis antara perusahaan dan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satu faktor penting yang perlu dimiliki perusahaan adalah mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Sebaliknya tujuan perusahaan akan sulit atau tidak dapat terwujud apabila memiliki karyawan yang kinerjanya rendah sehingga tidak menghasilkan kerja yang baik.

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, sandang, pangan, papan, serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Alasan utama seseorang menjadi karyawan

atau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya atau kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi sehingga mendapat pengakuan dari masyarakat. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi karyawan akan menurun. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang tinggi.

Oleh karena itu, menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana perusahaan berupaya dalam meningkatkan motivasi dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PADANGBARA SUKSES MAKMUR"**

### **Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat memberi pemahaman yang sesuai dengan tujuan dan tidak terlalu jauh dalam memberi pembahasan, maka dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian. Pembatasan tersebut yaitu:

1. Variabel yang diteliti terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah PT. Padangbara Sukses Makmur.
3. Data yang dipakai dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan divisi finance-accounting dan operasional.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padangbara Sukses Makmur.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Pada awalnya SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, Edy Sutrisno, hal 3 [1]. Sumberdaya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Anwar P Mangkunegara, hal 2 [2]. Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat, Marihot Tua Efendi Hariandja, hal 2 [3].

Sedangkan pendapat lain menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Malayu S.P. Hasibuan, hal 10 [4].

### **Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operational untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja, atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi, Marihot Tua Efendi Hariandja, hal 3 [3].

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno, hal 7 [1], tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **Motivasi**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Malayu S.P Hasibuan, hal 141 [4]. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu, Stephen P. Robbins, hal 55 [5]. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, Malayu S.P Hasibuan, hal 146 [4].

### **Jenis-jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik, Malayu S.P Hasibuan, hal 150 [4].

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, Edy Sutrisno, hal 116 [1].

### A. Faktor Intern

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

1. Keinginan untuk dapat hidup  
Untuk mempertahankan hidup seseorang mau mengerjakan apa saja. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
  - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, misalnya ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

### B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern meliputi:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya bila lingkungan kerja buruk akan menurunkan kreativitas.
2. Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.
3. Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan  
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Status dan tanggung jawab

Dalam bekerja pasti seseorang berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel

Setiap perusahaan besar pasti memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan, misalnya mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### Teori Motivasi

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Berikut teori kepuasan yang dipelopori beberapa ahli:

1. F. W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori ini termasuk *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jadi dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Abraham H. Maslow dengan Teori Herarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat melalui:

- 1) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bersikap hati-hati dan waspada.
- 2) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- 3) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- 4) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.

- c. **Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)**  
Merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan sosial itu meliputi:
    - 1. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain
    - 2. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain
    - 3. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan
    - 4. Kebutuhan untuk berprestasi
  - d. **Kebutuhan pengakuan (*esteem*)**  
Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang.
  - e. **Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)**  
Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri. Dalam kondisi ini seseorang memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaan itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.
3. **David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi**  
Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang kerja, yaitu kebutuhan akan:
- a. ***Need for achievement***  
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha mencapai prestasi tertentu.
  - b. ***Need for affiliation***  
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
  - c. ***Need of power***  
Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain.
4. **Frederick Herzberg dengan Teori Model Dua Faktor**  
Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:
- a. **Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)**  
Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, dan macam-macam tunjangan lainnya.
  - b. **Faktor motivasi (*motivation factor*)**

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor ini mencakup:

1. Kepuasan kerja
  2. Prestasi yang diraih
  3. Peluang untuk maju
  4. Pengakuan orang lain
  5. Kemungkinan pengembangan karier
  6. Tanggung jawab
5. Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y  
Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).  
Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:
- a. Malas dan tidak suka bekerja.
  - b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
  - c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
  - d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.
- Teori Y dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:
- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
  - b. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
  - c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
  - d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar, Edy Sutrisno, hal 122 [1].

### Lingkungan Kerja

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 adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Alex S Nitisemito, hal 183 [6]. Pengertian lain mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti, hal 1 [7]. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, Sedarmayanti, hal 21 [7].

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedarmayanti, hal 21 [7]. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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



## 2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Sedarmayanti, hal 31 [7]. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, Alex S Nitisemito, hal 171[6].

### **Faktor yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Suatu Kondisi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlalu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya. Hal ini akan berpengaruh pada makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas-gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena

akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja  
Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja dan datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja  
Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dikarenakan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi di tempat kerja  
Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM), Sedarmayanti, hal 21[7].

### **Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Anwar P Mangkunegara, hal 67 [2]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Sedarmayanti, hal 260 [8]. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku

nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, MARIHOT Tua Efendi Hariandja, hal 195 [3].

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kuswadi, hal 27 [9], ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam usaha mewujudkan kinerja yang optimal sesuai harapan perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. **Kepuasan karyawan**  
Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil karyawan akan meningkat secara optimal.
2. **Kemampuan karyawan**  
Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.
3. **Kepemimpinan**  
Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik, karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. **Motivasi**  
Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
5. **Lingkungan kerja**  
Terciptanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan hasil kerja dan akhirnya akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua jenis variabel atau lebih, Sugiyono, hal 11 [10].

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian skripsi adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kuswadi, seperti dalam tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1: Indikator variabel terikat**

Variabel terikat (Y)	Indikator
<b>Kinerja karyawan</b>	1. Kepuasan karyawan
	2. Kemampuan karyawan
	3. Kepemimpinan
	4. Motivasi
	5. Lingkungan kerja

2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Adapun indikator variabel bebasnya yang terdiri dari variabel motivasi berdasarkan faktor internal dan eksternal menurut Malayu S.P. Hasibuan dan variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, seperti dalam tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2: Indikator Variabel bebas**

Variabel bebas (X1)	Indikator
<b>Motivasi</b>	<b>Faktor Internal</b>
	1. Keinginan untuk dapat hidup
	2. Keinginan untuk dapat memiliki
	3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
	4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
	5. Keinginan untuk berkuasa
	<b>Faktor Eksternal</b>
	1. Kondisi lingkungan kerja
	2. Kompensasi yang memadai
	3. Supervisi yang baik
	4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab	
6. Peraturan yang fleksibel	
<b>Variabel bebas (X2)</b>	<b>Indikator</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
	2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
	3. Kelembaban dan sirkulasi udara di tempat kerja
	4. Kebisingan di tempat kerja
	5. Getaran mekanis di tempat kerja
	6. Bau tidak sedap di tempat kerja
	7. Tata warna dan dekorasi di tempat kerja
	8. Keamanan di tempat kerja
	9. Hubungan antar karyawan

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, hal 72 [10]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur.

## Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono, hal 73 [10]. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan, 30 karyawan divisi finance-accounting dan 30 karyawan divisi operasional PT. Padangbara Sukses Makmur.

## Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-probability. Non-probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Sugiyono, hal 77 [10]. Peneliti hanya menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan divisi finance-accounting dan divisi operasional.

## Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan digunakan beberapa teknik pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui teknik-teknik yang dipergunakan dalam upaya memperoleh data. Adapun jenis data yang dikumpulkan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari:

### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian yaitu PT. Padangbara Sukses Makmur. Untuk mendapatkan data primer yang konkret tersebut, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono, hal 130 [10].

#### b. Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan terstruktur, yaitu jawaban responden pada sejumlah alternatif yang disediakan dan responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban lain selain jawaban yang diminta. Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator tersebut, kemudian disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok mengenai fenomena sosial. Adapun penilaian terhadap hasil jawaban dalam kuesioner dilakukan dengan cara memberi bobot pada setiap alternatif jawaban dari setiap pernyataan, yaitu pada tabel berikut:

**Tabel 3: Skala Likert**

Alternatif jawaban	Bobot
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

### 2. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data dengan cara membaca buku dan mengumpulkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Teori yang dikumpulkan dari berbagai

macam buku dan kepustakaan lainnya yang relevan dan valid sesuai dengan materi yang dibahas dalam penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Kualitatif Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur

Menganalisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur dengan melakukan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan. Adapun dalam mengukur motivasi dan lingkungan kerja PT. Padangbara Sukses Makmur menggunakan rumus rata-rata:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

di mana:

$\bar{X}$  = Rata-rata hitung

X = Nilai data yang berada dalam sampel

N = Jumlah total

$\sum X$  = Jumlah dari keseluruhan nilai X (data) dari sampel

Hasil dari nilai rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval, Darmadi, et.al, hal 43 [11], dengan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

nb = nilai/skalanya 1,2,3,4,5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini, rentang skalanya dapat dilihat dalam tabel 4 berikut:

**Tabel 4: Rentang Skala**

ALTERNATIF JAWABAN	Nilai		
Sangat Tidak Setuju	1,00	s/d	≤ 1,80
Tidak Setuju	> 1,80	s/d	≤ 2,60
Ragu-ragu	> 2,60	s/d	≤ 3,40
Setuju	> 3,40	s/d	≤ 4,20
Sangat Setuju	> 4,20	s/d	≤ 5,00

#### Analisis Kuantitatif Pengaruh Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja PT. Padangbara Sukses Makmur

Dalam analisis ini penulis menganalisis dalam regresi untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel dependen atau terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel independen atau bebas (X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel bebas, yaitu X1 (motivasi) dan X2 (lingkungan kerja), sehingga bentuk persamaan regresi dengan dua variabel bebas atau variabel independen yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Imam Ghozali, hal 45 [12].

c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen, Imam Ghozali, hal 44 [12].

Ketentuan uji signifikan sebagai berikut:

Berdasarkan F hitung:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya tidak signifikan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya signifikan, Sugiyono, hal 224 [10]

Berdasarkan Probabilitas:

Probabilitas  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Probabilitas  $< 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

#### **Hipotesis Uji F**

$H_0$ :  $b_1 = b_2 = 0$  Tidak ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$ :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$  Ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji t (Uji parsial secara sendiri-sendiri)

Uji t atau individual test adalah uji signifikansi koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan lingkungan kerja sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan Nilai t hitung:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak signifikan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya signifikan

Menentukan probabilitas (signifikan).

Pengambilan keputusan

Probabilitas  $> 0,05$  jadi  $H_0$  diterima

Probabilitas  $< 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak

#### **Hipotesis Uji t**

$H_0$ ;  $b_1 = 0$  Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_a$ ;  $b_1 \neq 0$  Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_0$ ;  $b_2 = 0$  Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$ ;  $b_2 \neq 0$  Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner**

##### **Pengujian Validitas Instrumen Motivasi**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5%. Dari hasil uji validitas kuesioner motivasi didapat seluruh nilai r hitung untuk 11 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan  $n = 60$  responden dan taraf kesalahan 5% = 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

##### **Pengujian Validitas Instrumen Lingkungan Kerja**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5%. Dari hasil uji validitas kuesioner lingkungan kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 9 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan  $n = 60$  responden dan taraf kesalahan 5% = 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5%. Dari hasil uji validitas kuesioner kinerja karyawan didapat seluruh nilai  $r$  hitung untuk 8 pernyataan lebih besar dari  $r$  Product Moment dengan  $n = 60$  responden dan taraf kesalahan 5% = 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

### Pengujian Reliabilitas Instrumen Motivasi

Dari pengolahan data menggunakan SPSS di dapat hasil bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### Analisis Kualitatif Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi

Berdasarkan data yang telah diolah untuk setiap pernyataan kuesioner motivasi dapat dilihat dalam tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5: Kesimpulan motivasi**

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Selama bekerja di perusahaan ini kebutuhan saya terpenuhi	4,566	Sangat Setuju
2	Keinginan saya untuk memiliki barang pribadi dapat terpenuhi dengan bekerja di perusahaan ini	4,116	Setuju
3	Atasan menghargai bila karyawan menjalankan tugas dengan baik	4,133	Setuju
4	Perusahaan mengakui prestasi kerja karyawannya dengan memberikan penghargaan	4,200	Setuju
5	Perusahaan memberi jabatan sesuai dengan prestasi kerja	4,083	Setuju
6	Situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan	4,883	Sangat Setuju
7	Besarnya kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	4,400	Sangat Setuju
8	Atasan memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan	4,100	Setuju
9	Perusahaan memberikan jaminan karier dalam melakukan pekerjaan	3,850	Setuju
10	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan	4,166	Setuju
11	Perusahaan memiliki peraturan yang bersifat melindungi dan memberi motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih baik	4,016	Setuju
Total		46,513	
Rata-rata		<b>4,228</b>	

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 4,228. Angka ini menunjukkan karyawan **Sangat setuju** terhadap pernyataan variabel motivasi mengenai pelaksanaan motivasi yang diberlakukan oleh PT. Padangbara Sukses Makmur. Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 6 yaitu sebesar



4,883 dengan kategori sangat setuju, sedangkan nilai terkecil pada pernyataan nomor 9 yaitu sebesar 3,850. Nilai terkecil tersebut menandakan bahwa beberapa responden masih belum sepenuhnya meyakini jika ada jaminan karier dalam melakukan pekerjaan.

### Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang telah diolah untuk setiap pernyataan kuesioner lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6: Kesimpulan lingkungan kerja**

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Perlengkapan penerangan/cahaya di ruang kerja sudah memadai	4,350	Sangat setuju
2	Suhu udara ruangan kerja sudah nyaman	4,100	Setuju
3	Kelembaban dan sirkulasi udara ruangan kerja sudah baik	4,666	Sangat setuju
4	Perusahaan memiliki alat peredam suara untuk mengatasi kebisingan dari luar ruangan	4,116	Setuju
5	Perusahaan memiliki alat untuk mengatasi getaran mekanis di ruangan kerja	3,666	Setuju
6	Ruangan kerja memakai pengharum ruangan	4,766	Sangat setuju
7	Tata warna dan tata letak ruang kerja sudah baik	4,733	Sangat setuju
8	Sistem keamanan di lingkungan kerja sudah baik	4,883	Sangat setuju
9	Hubungan kerja antar rekan kerja berjalan dengan baik	4,400	Sangat setuju
Total		39,68	
Rata-rata		<b>4,409</b>	

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 4,409. Angka ini menunjukkan karyawan **Sangat setuju** terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. Padangbara Sukses Makmur. Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 8 yaitu sebesar 4,883 dengan kategori sangat setuju, sedangkan nilai terkecil pada pernyataan no 5 yaitu sebesar 3,666 dalam kategori setuju. Nilai terkecil tersebut menandakan bahwa beberapa responden mungkin masih tidak paham apakah perusahaan memiliki alat peredam getaran, karena beberapa responden terkadang mungkin masih merasakan adanya sedikit getaran ketika sedang bekerja.

### Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah diolah untuk setiap pernyataan kuesioner lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7: Kesimpulan Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas harian sesuai target yang sudah ditentukan atasan	4,833	Sangat setuju
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	4,800	Sangat setuju

3	Saya mampu mempertanggung jawabkan tugas yang di berikan	4,783	Sangat setuju
4	Atasan mampu memberi semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	4,150	Setuju
5	Atasan memberi motivasi terhadap karyawannya dalam bekerja	4,150	Setuju
6	Situasi lingkungan kerja saya sangat nyaman	4,700	Sangat setuju
7	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	4,250	Sangat setuju
8	Saya dapat menerima pendapat dari rekan kerja	3,833	Setuju
Total		35,499	
Rata-rata		<b>4,437</b>	

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 4,437. Angka ini menunjukkan karyawan **Sangat setuju** terhadap pernyataan variabel kinerja mengenai upaya meningkatkan kinerja di PT. Padangbara Sukses Makmur.

Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 1 yaitu sebesar 4,833 dengan kategori sangat setuju, sedangkan nilai terkecil pada pernyataan no 8 yaitu sebesar 3,833 dalam kategori setuju. Nilai terkecil tersebut menandakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang terbuka dan kurang mampu menerima pendapat dari orang lain.

### **Analisis Kuantitatif Pengaruh Tingkat Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Padangbara Sukses Makmur Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengukur dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya untuk variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh hasil persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,360 + 0,168X_1 + 0,311X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat di jelaskan seperti di bawah ini:

- Nilai konstanta sebesar 15,360 menyatakan bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja memiliki nilai sebesar 15,360.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,168 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,168.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,311 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,311.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan output SPSS dari hasil perhitungan diperoleh angka R Square adalah 0,298, hal ini berarti 29,8% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel Motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Uji F

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan uji F, artinya apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung sebesar 12,122, sedangkan F tabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut ( $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) dengan tingkat signifikansi 5% maka di dapat F tabel sebesar 3,16. Jadi F hitung (12,122) > F tabel (3,16), maka disimpulkan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan probabilitas, dengan tingkat signifikansi 0,000, oleh karena probabilitas  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak,  $H_a$  di terima.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen. Dalam pengujian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

#### 1. Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel motivasi dengan t hitung (2,351) > t tabel (2,002) didapat dari tabel t pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan df ( $n-k-1$ ) =  $60 - 2 - 1 = 57$ . Di samping itu dari tabel 5.40 dapat diketahui probabilitasnya  $0,022 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja dengan t hitung (3,239) > t tabel (2,002) didapat dari tabel t pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan df ( $n-k-1$ ) =  $60 - 2 - 1 = 57$ . Di samping itu dari tabel 5.40 dapat diketahui probabilitasnya  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dikemukakan pada bab 5, maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis tersebut sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel di mana motivasi bertanda positif. Berdasarkan analisis uji t di dapat t hitung (2,351) > t tabel (2,002), serta probabilitasnya  $0,022 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel di mana motivasi bertanda positif. Berdasarkan analisis uji t di dapat t hitung (3,239) > t tabel (2,002), serta probabilitasnya  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Jadi artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji F test, didapat F hitung (12,122) > F tabel (3,16) serta probabilitasnya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  di terima. Jadi disimpulkan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. Pihak manajemen PT. Padangbara Sukses Makmur harus memfokuskan lagi mengenai kebijakan yang berkaitan dengan motivasi, terutama berkaitan

mengenai jaminan karier yang diberikan kepada karyawan. Sebaiknya perusahaan lebih menegaskan dan meyakinkan karyawannya bahwa ada jaminan karier yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian mengenai lingkungan kerja, penulis ingin memberi saran kepada perusahaan agar lebih meningkatkan sistem alat untuk mengatasi getaran mekanis di ruang kerja untuk memberi kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Padangbara Sukses Makmur harus lebih meningkatkan serta memperhatikan kebijakan mengenai motivasi tidak hanya memperhatikan lingkungan kerjanya saja, tetapi harus lebih meningkatkan serta memperhatikan kebijakan mengenai motivasi yang tentunya sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Kencana, Jakarta, 2013
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kesepuluh, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011
- [3] Marioshot Tua Efendi H, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat, Grasindo, Jakarta, 2007
- [4] Malayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- [5] Stephen P. Robbins, **Essentials of Organizational Behavior**(Terjemahan) **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002
- [6] Alex S Nitisemito, **Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000
- [7] Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung, 2001
- [8] Sedarmayanti, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)**, Cetakan Keenam, Refika Aditama, Bandung, 2013
- [9] Kuswadi, **Cara Mengukur Kepuasan Kerja**, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2004
- [10] Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kesepuluh, Alfabeta, Bandung, 2007
- [11] Darmadi; Sugiarto; Tony Sitinjak; **Strategi Menaklukkan Pasar**, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004
- [12] Imam Ghozali, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Universitas Diponegoro, 2005