

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MOTOR HEPY CABANG JAWA TENGAH

Agus Murdiyanto

Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang
e-mail: agus_murdiyanto88@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. This study uses primary data by distributing questionnaires to employees Hapi Motor Branch of Central Java with respondents overall employee Motor Hapy the census. Test Result Statistics independent sample t-test showed the influence of hypothesis testing work motivation on employee performance can be summed up in partial Work Motivation significant positive effect on employee performance variables. Hypothesis testing effect on Employee Performance Work Environment concluded in partial Workplace significant positive effect on employee performance variables. Results of R Square of 0.76 this means that 76% of variation can be explained by the Employee Performance variation of the two independent variables Work Motivation and Work Environment. While the remaining 24% is explained by reasons - other causes outside the model.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara membagikan kuesener kepada karyawan Motor Hapi Cabang Jawa Tengah dengan responden keseluruhan karyawan Motor Hapy secara sensus. Hasil Uji Statistik independent sample t-tes menunjukkan pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Hasil *R Square* sebesar 0,76 hal ini berarti bahwa 76% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh sebab - sebab lain diluar model.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

A. LATAR BELAKANG

Era globalisasi dan pasar bebas membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dengan persaingan ketat yang tidak dibatasi waktu dan tempat. Sehingga perusahaan harus tetap mampu bertahan dan bahkan bisa berkembang lebih baik serta bisa memenangkan persaingan di era global. Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di Negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Dengan

adanya perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu organisasi (Kendall, *et al*, 2000). Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, *et al*, 1997). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan profesional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu

faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Fungsi Sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan komplek tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan perubahan dan mampu memenangkan persaingan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. Karena suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maupun hanya memberikan pelayanan pada masyarakat apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Keberhasilan perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya oleh karenanya kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi tidak mungkin suatu perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang tinggi menjadi penentu pencapaian suatu tujuan organisasi/perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja

yaitu kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk berbuat mengarahkan perilaku kerja (Gibson, Ivancevich, 2005). Sedangkan pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini juga mengacu pada instrumen yang digunakan David Mc Clelland, Atkinson dan kawan-kawan (dalam Robbins, 2008) yang telah melakukan penelitian dalam mengembangkan teori prestasi. Secara singkat pada dasarnya motivasi seseorang diindikasikan oleh tiga kebutuhan, yaitu : (1) *Need for Achievement* yaitu tingkah laku seseorang berorientasi pada prestasi (*achievement-oriented behaviour*) dan tingkah laku diarahkan demi tercapainya "Standard of excellent". (2) *Need for Affiliation*, ditandai kecenderungan untuk senantiasa mengorganisir atau orang lain dalam suasana kerja sama. (3). *Need for Power*, tercermin pada keinginan memiliki pengaruh atas orang lain bersikap peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari suatu kelompok atau organisasi. Sedangkan tindakan atau tingkah laku orang pada hakekatnya mempunyai latar belakang tertentu, dengan kata lain mereka bertindak karena ada dorongan dalam dirinya dan dorongan yang menyebabkan orang bertindak inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi disini dapat timbul dari sumber-sumber diluar perseorangan atau dapat juga berasal dari dalam diri pribadi, dan dapat juga berasal dari faktor yang mendorong orang bertindak dengan cara tertentu.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang Lingkungan Kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan Kinerja karyawan. Sedarmayanti (2003) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Selain itu Sedarmayanti (2003), menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai. Berdasar pengertian tersebut diatas, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja akan memberi dorongan atau semangat kerja dan bahkan meningkatkan kinerja seseorang.

Mencermati hal tersebut diatas, perlu kiranya menguji pengaruh faktor-faktor Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, dan untuk mempermudah pemahaman terhadap masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis, sedangkan masalah yang akan dibahas dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

B. TUJUAN PENELITIAN.

Penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

C. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi ilmu maajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang yang mempengaruhi kinerja perusahaan.
2. Bagi perusahaan dapat menjadi rujukan perusahaan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti terkait dengan kinerja perusahaan, digunakan sebagai pembanding hasil riset sebelumnya.

D. LANDASAN TEORI

1. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan sekaligus tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. (French, 1986). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri manusia yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu. (Crowl, Kaminsky, and Podell, 1997). Oleh karena itu, motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan atau *need* yang tidak terpenuhi, sehingga mengakibatkan seseorang mengalami ketidakseimbangan dan untuk mengurangi tekanan tersebut mereka melakukan usaha konkrit dalam memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga keseimbangan tercapai kembali. (McClelland, 1977). Motivasi kerja berfungsi sebagai motor penggerak dan pendorong bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut As'ad (1999) bahwa faktor pendorong penting menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus terpenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan itulah yang menjadi dasar motivasi kerja. Menurut Heidjrachman dan Husnan (1993) pada garis besarnya faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi ada dua, yaitu : (1) Motivasi positif, yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Misalnya upah, gaji, bonus, tunjangan dan lainnya. (2) Motivasi negatif, yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan

memberikan rasa takut jika apa yang dilakukan tidak sesuai standar kerja. Misalnya dengan memberikan hukuman (*punishment*) terhadap karyawan yang bekerja malas atau tidak sesuai standar kerja.

Dengan mengacu beberapa pendapat tersebut kiranya dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: (1) motivasi intrinstik yang menggambarkan keinginan kerja dengan melakukan tindakan karena adanya dorongan dari dalam dirinya, dan (2) motivasi ekstrinstik sebagai keinginan untuk berprestasi karena adanya balas jasa eksternal atau upaya untuk menghindari dari hukuman. (Huffman et.al,1997).

2. Faktor-faktor yang mendorong Motivasi

Terbentuknya motivasi diawali adanya sesuatu yang menjadi kebutuhan atau keinginan yang selanjutnya akan mendorong dan menggerakkan seseorang memenuhi kebutuhan atau keinginan tersebut. Frederick Herzberg mengembangkan model dua faktor. Dijelaskan bahwa ada dua faktor yang terpisah, yaitu *hygiene factor* dan *satisfier factor*, yang mempengaruhi motivasi. *Hygiene factors* adalah faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, namun keberadaannya hanya menimbulkan rasa netral. *Satisfier factors* adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan. (Davis, 1990: 110).

Sebelum memotivasi karyawan maka perlu dipahami model dasar manusia. Hal ini penting agar pimpinan perusahaan mempunyai pedoman dalam memotivasi karyawan-karyawannya. Banyak model yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain

a) Hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow.

Maslow berasumsi bahwa perilaku manusia termotivasi ke arah *self fulfillment*. Setiap orang mempunyai motif bawaan yang selalu diperjuangkan untuk dipenuhi yang bergerak dari motif yang paling sederhana yaitu kebutuhan fisiologis sampai aktualisasi diri. (Maslow, 1970)

Hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut :

- a. Physiological Needs : kebutuhan akan makan, sandang dan tempat tinggal
- b. Safety needs (kebutuhan akan rasa aman) kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, rasa aman baik dimasa sekarang atau masa yang akan datang.
- c. Social needs (kebutuhan social) meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dll.
- d. Esteems needs (kebutuhan akan penghargaan) kebutuhan akan harga diri.
- e. Self actualisation needs (kebutuhan akan aktualisasi/realisasi diri) meliputi kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat seseorang.

Kebutuhan fisiologis digolongkan sebagai kebutuhan primair, oleh karena itu diletakkan pada prioritas utama. Dan bila kebutuhan ini sudah bisa terpenuhi dengan baik maka akan muncul kebutuhan yang kedua, yaitu keamanan dan keterjaminan yang meliputi pekerjaan yang mantap sampai hari tua, asuransi masyarakat yang teratur dan sebagainya.

Bila standar hidup meningkat telah terpenuhi maka kebutuhan sosial menempati urutan berikutnya antara lain cinta, persahabatan, rasa memiliki dan diterima oleh kelompok. Kemudian bila ini telah terpenuhi akan diikuti oleh kebutuhan akan harga diri (status, penghargaan, reputasi, dan prestasi). Dan akhirnya bila kebutuhan yang kurang mendesak telah terpenuhi maka orang mulai merasa pentingnya kebutuhan

Created with

pemenuhan diri (pertumbuhan, pengembangan diri, penggunaan potensi diri dan lain-lain). Hirarchi of needs dari AH Maslow tersebut didasarkan pada hipotesa:

- Selama kebutuhan yang lebih rendah belum terpenuhi, maka kebutuhan pada level atas belum termotivasi.
- Bila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi secara layak, maka kebutuhan yang lebih tinggi memberi motivasi lebih lanjut.

Menurut Maslow, manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu jenjang. Oleh karena itu penting bagi pimpinan perusahaan mengetahui pada tingkat mana karyawan telah dapat memenuhi kebutuhannya dengan melihat perilakunya baik secara individual maupun kelompok.

b) Teori Y oleh Douglas Mc Gregor.

Mc Gregor berpendapat bahwa tiap manusia mempunyai sifat-sifat yang kontradiktif dalam dirinya, dimana pada satu sisi manusia bersikap lembut, simpati, penuh kasih sayang tetapi disisi lain mempunyai kecenderungan kejam, benci, tak berperasaan dan lain-lain. (McGregor, 1984)

Selanjutnya Mc Gregor mempunyai anggapan tentang sifat manusia yaitu teori X dan Y.

Teori X, menggambarkan sifat manusia antara lain :

- a. Rata-rata manusia tidak suka bekerja dan bila mungkin akan menghindarinya.
- b. Agar mau berusaha manusia harus dipaksa, dikendalikan dan diarahkan.
- c. Rata-rata manusia sering dipimpin, menghindari tanggung jawab dan ambisinya kecil.
- d. Motivasinya hanya berlaku sampai lower needs (physiological and safety needs.)

Mc. Gregor merasa bahwa teori X menganggap rendah minat dan kemampuan

anggota organisasi pada era manajemen modern. Oleh karena itu ia mengajukan teori Y yang mempunyai penilaian lebih realistis atas kemampuan manusia. Inti teori Y yaitu:

- a. Bekerja, bermain dan istirahat sama-sama membutuhkan tenaga fisik oleh karena itu bekerja merupakan prioritas utama.
- b. Pengarahan dan pengendalian diri dalam tugas adalah untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
- c. Manusia terikat pada sasaran dan mempunyai hubungan dengan prestasi.
- d. Tiap manusia mempunyai kecerdasan, kemampuan untuk berimajinasi, dan bereaksi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi.
- e. Motivasi bukan hanya pada lower needs tapi juga higher order needs.

Mc. Gregor mengharapkan agar para pimpinan menerapkan teori Y dalam perusahaan sebab akan mendorong pengakuan terhadap karyawan bahwa tiap orang mempunyai kemampuan dan kepercayaan untuk berperilaku secara bertanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi.

c). Karyawan yang termotivasi menurut Herzberg.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan kelompok risetnya yaitu Psychological Service Pittsburg ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi (Herzberg, 1959) yaitu :

- a. Motivasi (job Satisfaction factors):

Yaitu faktor-faktor yang langsung mempunyai pengaruh bagi peningkatan prestasi, semangat dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya.

Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi karyawan hingga dapat memperoleh

Created with

keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan akhirnya karyawan dapat mencapai kebutuhan dalam tingkat yang tinggi (ego dan aktualisasi diri)

b. Hygiene factors (job dissatisfaction factors)

Yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan yang terdiri dari : Company policy and administration, technical supervisor Interpersonal supervision' Working kondition' Wages.

Bila faktot-faktor hygiene ini diperbaiki tidak dapat memotivasi atau mempengaruhi sikap kerja yang positif, tapi dapat mengurangi atau menghilangkan ketidak puasan kerja. Terutama dalam memenuhi kebutuhan karyawan pada level bawah yaitu : kebutuhan fisik, rasa aman dan sosial.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Haryanto (2002) dan Toni Listianto dan Bambang Setiaji (2005) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex NitiseMITO (1990) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebagian besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap individu maupun organisasi secara keseluruhan (Ferris, 1997b). Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan diluar individu terkait erat dengan atmosfer kerja (Dillard & Ferris, 1989) memainkan suatu peran yang penting dalam model kepuasan perilaku (Ferris 1997b). Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya dan menyenangkan. Lingkungan kerja haruslah dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan. Faktor-faktor yang berkaitan

dengan kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja harus mendapat perhatian khusus (Mathis & Jackson, 2003). Kesehatan dan keselamatan kerja yang kurang terlindungi bisa menimbulkan kecelakaan kerja, penyakit, kehidupan kerja berkualitas rendah, stress dan kelelahan kerja (Rivai, 2004).

Menurut Henry Simamora (1999) Lingkungan kerja adalah merupakan gambaran sikap umum karyawan dan perubahannya membantu manajer dan spesialis sumber daya manusia untuk meramalkan tipe-tipe tenaga kerja yang dibutuhkan dan tersedia untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi.

a) Beberapa cara untuk memperoleh lingkungan kerja yang baik Menurut Alek NitiseMITO (1990 : 170) beberapa cara untuk memperoleh lingkungan kerja yang baik antara lain :

1. Gaji yang cukup .

Maksudnya adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut dan dengan jumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja karyawan. Apalagi gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat mencukupi kebutuhan karyawannya, dengan demikian karyawan akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semangat kerjanya dapat diharapkan oleh perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani.

Selain kebutuhan materi yang berwujud dengan gaji yang cukup karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Dengan menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi dan sebagainya.

3. Kadangkala perlu menciptakan suasana santai

Dengan mengadakan rekreasi bersama atau mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan pada saat-saat tertentu.

4. Harga diri perlu mendapat perhatian. Selain memberikan gaji yang cukup perusahaan perlu mendapat perhatian harga diri karyawan.
5. Tempat karyawan pada posisi yang tepat. Perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat artinya tempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya masing-masing. Karyawan akan bekerja lebih baik jika lingkungan kerja memberikan semangat untuk maju, sehingga hendaknya perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun suasana kerjanya antara lain dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, penghargaan ini dapat berupa gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang sesuai.
6. Berikan kesempatan untuk maju. Semangat kerja karyawan akan timbul apabila karyawan mempunyai semangat untuk maju, sehingga hendaknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
7. Usahakan karyawan agar mempunyai loyalitas. Kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab sedangkan tanggung jawab dapat menciptakan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.
8. Sesekali karyawan perlu diajak berunding. Apabila karyawan diajak berunding maka kenyataannya mereka akan ikut bertanggung jawab dengan perasaan tanggung jawab itu semangat kerja jadi tinggi.
9. Pemberian insentif yang terarah

Perusahaan akan memberikan bonus atau tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong semangat kerja karyawan.

10. Fasilitas yang menyenangkan. Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan karyawan apabila fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan para karyawannya, maka berarti semangat kerjanya dapat ditingkatkan.
- b) Ninik Widiyanti dan Panji Anggoro (1993) membagi lingkungan kerja menjadi 3 (tiga) kelompok utama yaitu:
1. Perencanaan berbagai macam fasilitas untuk pelayanan karyawan. Fasilitas-fasilitas ini ada beberapa macam antara lain pelayanan kesehatan, pelayanan makan, pelayanan asuransi.
 2. Kondisi kerja. Pengertian kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam pengaturan kondisi kerja ini termasuk pengaturan penerangan, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising ruang gerak yang diperlukan serta keamanan karyawan.
 3. Masalah hubungan dengan karyawan lain. Hubungan kerja sesama karyawan juga berhubungan dengan kinerja karyawan, bila hubungan kerja antara karyawan baik, maka kinerja akan meningkat dan suatu lingkungan kerja sering terjadi perselisihan maka akan mengganggu kerja para karyawan sehingga kinerja akan menurun, dan hal tersebut akan merugikan pihak perusahaan.
- c). Faktor Lingkungan Kerja
- Menurut T. Hani Handoko (2000), faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah:
1. Karakter Organisasi. Karakter organisasi merupakan produk semua ciri organisasi: orang-orangnya,

tujuan-tujuannya, struktur organisasi, teknologi dan peralatan yang digunakan, inovasi, kebijaksanaan-kebijaksanaannya, ukurannya, umurnya, masa depan, serikat karyawan, keberhasilan dan kegagalannya. Karakter organisasi mencerminkan masa lalu dan menentukan di waktu yang akan datang.

2. Serikat karyawan.

Dalam perusahaan dengan serikat karyawan, majemen dan serikat karyawan menandatangani perjanjian kerja yang mengatur berbagai persyaratan kerja seperti kompensasi jam kerja dan kondisi kerja. Perjanjian ini membatasi kegiatan-kegiatan personalia.

3. Sistem Informasi

Kualitas departemen personalia tergantung pada kualitas informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan personalia. Perusahaan perlu mengembangkan system informasi sumber daya manusia dengan komputer. Suatu system yang menyimpan informasi secara terperinci tentang karyawan, pekerjaan dan faktor-faktor lain sesuai dengan kebutuhan.

4. Perbedaan-perbedaan individual karyawan.

Karakteristik manusia yang berbeda-beda ini hendaknya diperhatikan manajemen personalia dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perencanaan sumber daya manusia, penilaian kinerja karyawan, perencanaan karier dan administrasi pada umumnya.

5. Sistem Nilai Manajer dan Karyawan.

Berbagai system norma dan nilai yang dianut para manajer dan karyawan merupakan kendala-kendala tambahan yang dihadapi manajer personalia. Pengetahuan tentang nilai dan norma kelompok kerja dapat membantu departemen personalia untuk

memecahkan berbagai bentuk konflik nilai yang bisa menyulitkan karyawan. Sistem-sistem nilai para manajer dan karyawan tidak dapat diabaikan dalam setiap pengambilan keputusan-keputusan personalia.

d. Faktor Lingkungan kerja:

Sesuai dengan Jurnal IJCM Volume 1 Nomor 3 dan 4 tahun 1991 Lingkungan Kerja dapat diukur dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan: Peran yang Jelas, Respects, Komunikasi, System Penggajian, Pengembangan Karier, Perencanaan pengambilan Keputusan, Inovasi, Relationships, Kerjasama dan Support, Kualitas Pelayanan, Konflik Manajemen, Komitmen dan Moral, Pembelajaran dan Pelatihan serta Direction.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Haryanto (2002), Iwan Trisno dan Titiek Suwanti (2003) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total skala dari : (a) Quality of work, (b) Quantity of work, (c) Time of work, (d) Cooperation with other's work (Miner, 1988). Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan skala Likert.

Sedangkan Porter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah "Successful Role Achivement" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (Moh. As'ad, 2000). Dari batasan tersebut, jelas bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku

untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Vroom, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas pekerjaan disebut level of performance (Moh. As'ad, 2000). Pada umumnya orang yang mempunyai level of performance tinggi merupakan orang yang produktif, dan sebaliknya.

Menurut Hani Handoko (1998), dua konsep utama untuk mengukur kinerja seseorang adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik berupa perhitungan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Seorang karyawan yang efisien adalah karyawan yang mencapai keluaran (hasil, produktivitas, kinerja) yang lebih tinggi dibandingkan dengan masukan (tanaga kerja, bahan baku, uang mesin, dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang lebih ditetapkan. Dengan kata lain, seorang karyawan yang efektif adalah karyawan yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. M. Hasibuan, (2002:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

C.T. Alewine, (1992: 244) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur

organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*).

Konsep Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual menurut John Bernadin (1993:75) dengan menggunakan enam criteria.

a. Kualitas.

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen kerja.

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan

Created with

tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa yang bisa dipakai sebagaipedoman dalam penyusunan daftar pertanyaan adalah dari bukunya John Bernadin kemudian T Hani Handoko juga mendukung John Bernadin sehingga bisa saling melengkapi, dan mencerminkan keadaan kinerja yang sesungguhnya.

E. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Setelah merumuskan masalah yang akan diteliti dengan didasarkan pada kerangka teori yang ada, maka penulis selanjutnya akan mengajukan hipotesis.

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan. Penolakan atau penerimaan Hipotesis dengan begitu akan sangat tergantung pada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan.

Dalam tulisan ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja
- c. Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

F. KERANGKA PEMIKIRAN.

Didalam upaya peningkatan kinerja di suatu perusahaan harus ditunjang oleh adanya faktor-faktor yang bisa menyebabkan karyawan bersikap dan bertindak seproduktif mungkin guna pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Diantara faktor-faktor yang ada ialah faktor motivasi kerja. Dengan adanya faktor motivasi kerja karyawan maka pekerjaan dapat mengerjakan dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan

sebaiknya. Peranan motivasi kerja sangat penting didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan penting di dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat menimbulkan perilaku dari karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Atau semakin baik Lingkungan Kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression analysis model*) dengan persamaan kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) dengan model sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁b₂= Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X₂ = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

G. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian adalah rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan suatu pemecahan masalah atau jawaban atas suatu pertanyaan. Dalam penelitian sangat diperlukan suatu metode yang dapat memudahkan dalam melakukan penelitian. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Populasi dan Sampel.

Agar dapat diketahui dengan jelas mengenai populasi dan sample penelitian, maka diberi batasan mengenai pengertian populasi dan sampel. Menurut Moh. Nasir (1998, hal 325), yang dimaksud dengan populasi adalah kumpulan dari individu

dengan kualitas dan ciri-ciri tersebut dinamakan variabel, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan MOTOR HAPY Cabang Jawa Tengah yang berjumlah 70 orang.

b. Metode Pengumpulan Data.

1. Sumber Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang asli yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui survei dengan menggunakan daftar pertanyaan, yaitu alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan (kuesioner), dimana dalam daftar pertanyaan ini cukup lengkap, terperinci dan sistematis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Data Sekunder.

Data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu mempelajari literature, majalah dan buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini sebagian data sekunder diperoleh dari MOTOR HAPY Cabang Jawa Tengah.

Dalam teknik pengumpulan data ini metode yang dipakai adalah:

1. Wawancara

Yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan Tanya Jawab langsung dengan pihak yang bersangkutan, untuk memperoleh gambaran yang jelas.

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan baik secara terbuka atau tertutup.

3. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan bantuan buku-buku dan brosur-brosur yang diperoleh dari HAPY MOTOR Cabang Jawa Tengah.

c. Tehnik Pengolahan Data.

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, tahap pertama adalah pengolahan data. Untuk menyajikan keterangan atau bahan-bahan keperluan analisis dan penarikan kesimpulan sebaik-baiknya, maka proses pengolahan data melalui beberapa tahap yaitu:

1. Editing.

Adalah kegiatan penelitian atau mengoreksi kembali kelengkapan dan kebenaran pengisian daftar pertanyaan sehingga dapat diperoleh data yang benar-benar relevan dengan permasalahannya.

2. Coding

Adalah pemberian tanda atau simbol untuk setiap data yang masuk dalam kategori, tanda simbol dapat angka atau huruf.

3. Scoring.

Adalah kegiatan yang berupa pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesa.

4. Membuat Tabel (Tabulating)

Yaitu kegiatan memasukkan data kedalam tabel untuk memudahkan, dimengerti dan mudah dihitung dalam masing-masing kelompok.

H. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN DAN TEHNIK ANALISIS

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 11.0

dengan melalui beberapa tahap pengujian yaitu:

Uji Validitas dan Reliabilitas.

1). Pengujian Validitas.

Tahapan pada Analisis Faktor adalah menilai mana saja variabel yang dianggap layak (appropriateness) untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan semua variabel yang ada, kemudian pada variabel-variabel tersebut dikenakan sejumlah pengujian.

Logika pengujian adalah jika sebuah variabel memang mempunyai kecenderungan membentuk sebuah faktor, maka variabel tersebut akan mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel lain. Sebaliknya, variabel dengan korelasi yang lemah dengan variabel yang lain tidak akan membentuk faktor.

2). Pengujian Reliabilitas.

Suatu data dikatakan reliable apabila dikenakan pada subyek yang relatif sama (identik) secara berulang-ulang menunjukkan hasil yang secara relatif tidak berbeda. Oleh karena itu reliabilitas mengandung unsur keajegan atau stabilitas.

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan pada pernyataan-pernyataan sahah dengan melihat koefisien alpha cronbach (Gay, 1995) dengan criteria jika $\alpha > 0,70$ maka dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliabilitasnya tinggi. Perhitungan reliabilitas atau kehandalan dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS.

3). Rencana Analisis

Yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Kesesuaian Model

Pengujian Fit Model dengan menggunakan koefisien determinasi Adjusted R Square, semakin tinggi Adjusted R Square semakin fit

model tersebut dengan fenomena yang diteliti.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara partial (uji t)

Pengujian secara partial dilakukan untuk menjawab hipotesis X1 dan X2, apakah variabel independen secara partial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Untuk menguji keberartian koefisien regresi adalah sebagai berikut :

Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$, apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. $t_h \geq t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara partial terhadap variabel dependen.
2. $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara partial terhadap variabel dependen.

Pengujian secara bersama-sama (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama (uji F) dilakukan untuk menjawab hipotesis apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Pengujian melalui Uji F adalah dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$, apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat

pengaruh signifikan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Analisis kuantitatif.

Data yang terkumpul dari para responden agar lebih mudah dibaca dan dipelajari, maka perlu dilakukan analisis. Analisis data yang dimaksud untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan menguji serta membuktikan kebenaran hipotesis. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan Analisis Faktor, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

I. ANALISIS DATA

1. Pengujian Validitas.

Berdasarkan hasil analisis Angka KMO and Barlett's Test: X1 (motivasi kerja) adalah 0,734 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka sample yang ada bisa dianalisis lebih lanjut. X2 (lingkungan kerja) adalah 0,682 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka bisa dianalisis lebih lanjut. Y (Kinerja) adalah 0,644 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah diatas 0,5 dan signifikansi jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka sample yang ada bisa dianalisis lebih lanjut.

2. Pengujian Reliabilitas Indikator.

Uji ini untuk mengukur suatu kuesener yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika

memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Gay, 1995).

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesener pada variabel motivasi kerja (X1) reliabel atau handal, ini terbukti Alpha $0,85 > 0,70$ (Gay, 1995). Jawaban responden terhadap kuesener pada variabel Lingkungan Kerja (X2) reliabel atau handal, ini terbukti Alpha $0,85 > 0,70$ (Gay, 1995).

Jawaban responden terhadap kuesener pada variabel Lingkungan Kerja (Y) reliabel atau handal, ini terbukti Alpha $0,86 > 0,70$ (Gay, 1995)

3. Koefisien Determinasi.

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diinterpretasikan sebagai proporsi varian dari variabel independen yang dijelaskan oleh karena hubungannya dengan variabel dependen secara bersama-sama. Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 11.0 seperti terlihat pada tabel 1 diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,761 atau sebesar 76,00% yang berarti model ini mampu menerangkan perubahan-perubahan atau variasi dari variabel bebas sebesar 76,00 % sementara sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada model regresi dari penelitian ini.

Tabel 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.872	0.761	0.753	2.42504

a Predictors: (Constant), X2A, X1A

4. Analisis Regresi Berganda.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menduga suatu unit variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (X) adapun untuk mengetahui hasil perhitungan regresi berganda digunakan rumus :

$$Y = a + b X1 + c X2$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 11.0 seperti terlihat pada tabel 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,152 X1 + 0,774 X2$$

Tabel 2
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	8.073	3.929		2.055	0.044
	X1A	0.126	0.062	0.152	2.053	0.044
	X2A	0.597	0.057	0.774	10.486	0.000

a Dependent Variabel: YA

5. Pengujian Hipotesis.

a. Uji T test.

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 11.00 pengaruh antara Motivasi dengan kinerja diperoleh t hitung seperti terlihat pada tabel 13 sebesar 2,053 hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,053 > 1,99 yang mempunyai arti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya adalah ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan Motor Happy.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 11.00 pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan kinerja diperoleh t hitung seperti terlihat pada tabel 13 sebesar 10,486 hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel yaitu 10,486 > 1,99 yang mempengaruhi arti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya adalah ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Motor Happy.

b. Uji F test.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 11.00 pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja diperoleh f hitung seperti terlihat pada tabel 3 yaitu sebesar 106,427 hal ini berarti bahwa F hitung > F tabel yaitu (106,427 > 13,13) yang mempunyai arti Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya adalah ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja Karyawan Motor Happy.

Tabel 3
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres	1251.756	2	625.878	106.427	0.000
	Residual	394.015	67	5.881		
	Total	1645.771	69			

a Predictors: (Constant), X2A, X1A

b Dependent Variabel: YA

J. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah dianalisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis faktor Angka KMO dan Barlett's Test Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) menunjukkan angka yang cukup tinggi diatas yang dipersyaratkan yaitu 0,500 dengan signifikansi 0,000 sehingga bisa dianalisis lebih lanjut.
2. Dari pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel diperoleh hasil :

Hasil perhitungan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai alfa (0,7), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu Variabel Motivasi (X1) reliabel atau

handal, ini terbukti Alpha $0,85 > 0,70$, Lingkungan kerja (X2) reliabel atau handal, ini terbukti Alpha $0,85 > 0,70$ dan kinerja karyawan (Y) reliabel atau handal, ini terbukti Alpha $0,86 > 0,70$ artinya variabel tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

3. Dari perhitungan Regresi berganda telah diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,152 X_1 + 0,774 X_2$$

Artinya bahwa

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti semakin tinggi motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Haryanto (2002) dan Toni Listianto dan Bambang Setiaji (2005) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Haryanto (2002), Iwan Trisno dan Titiek Suwanti (2003) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi Adjusted R Square dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,30% sedangkan 24,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Hasil uji hipotesa dengan rumus t regresi berganda untuk membuktikan hipotesis yang ada dengan secara individu diperoleh hasil t sebesar 2,053 dan 10,486 dan kemudian hasil tersebut akan dibandingkan pada tabel t sebesar 1,99, hasilnya $2,053 > 1,99$ untuk variabel Motivasi Kerja dan Kinerja menunjukkan

bahwa pengaruh yang positif dan variabel Lingkungan kerja dengan kinerja menunjukkan ada hubungan yang positif dengan hasil $10,486 > 1,99$ itu terbukti dan diterima kebenarannya. Sedangkan untuk uji F yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang ada secara bersama-sama dapat dihasilkan 106,427 dan kemudian hasil tersebut dibandingkan pada tabel F akan diperoleh hasil 4,00 hasilnya $F_{hitung} 106,427 > F_{tabel} 4,00$.

Implikasi:

Setelah mengkaji hasil penelitian ini, maka implikasi yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan logika yang terjadi di perusahaan, dimana motivasi kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu perusahaan dengan sungguh-sungguh memotivasi karyawannya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan logika yang terjadi di perusahaan, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu perusahaan dengan berbagai cara menciptakan lingkungan kerja yang baik.

K. SARAN

1. Pada dasarnya motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Demikian pula dengan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan tetap mempertahankan kondisi karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga yang akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan, perusahaan akan tumbuh dan

berkembang serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan karyawan, hendaknya dapat melibatkan karyawan dan mengetahui kemauan dan keluhan karyawan sehingga dapat mendukung motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tinggi tersebut diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

L. KETERBATASAN PENELITIAN.

Dalam penyusunan tesis ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Obyek penelitian hanya sebatas Karyawan Motor Happy Cabang Jawa Tengah sehingga dengan lingkup yang sempit ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan hanya Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja saja padahal yang mempengaruhi Kinerja itu cukup banyak diantaranya Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, kondisi social ekonomi, politik dan lain-lainnya, sehingga dengan variabel yang terbatas ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Jumlah sampel yang digunakan hanya terbatas sehingga dengan responden yang terbatas ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Rekomendasi:

Untuk penelitian mendatang disarankan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Obyek penelitian diharapkan lebih luas lagi wilayahnya, tidak hanya terbatas pada satu perusahaan atau instansi tertentu saja, misalnya responden yang diteliti satu kota atau satu propinsi.
2. Faktor-faktor yang diteliti diharapkan tidak hanya berasal dari internal responden saja tetapi juga mencakup lingkup eksternal karyawan, misalnya kondisi social ekonomi, politik, budaya dan lain-lain.
3. Jumlah sampel diharapkan lebih besar dari penelitian ini karena dengan jumlah sampel yang lebih besar akan lebih menunjukkan kondisi yang sebenarnya dari obyek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alewine, C.T., 1992. *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Alex S Nitisemito, 1993, *Manajemen Personalia Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- As'at, M, 1995 *Psikologi Industri*, seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin John, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma Research of Harvard University
- Cascio, Wayne, Clifford Young, Morris. 1997, *Financial Consequences Of Employment Change Decision In Mayor US Corporation*. *Academy Of Management Journal*, Volume 40, p. 1175.
- Crowl, Thomas K., Sally Kaminsky and David M. Podol. 1997. *Educational Psychology Windows on Teaching*. Dubuque: Times Mirror Higher Education Group, Inc.

Created with

- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990.
Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Dessler, Gary, 1993, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta French, Simon. 1986. *Decision Theory An Introduction to the Mathematics of Rationality*,. Chicester: Ellis Horwood Ltd.
- Gay, L.R., 1995, Educational Evaluation and Measurement: Competencies for Analysis and Application, Second Edition, Columbus: Charles E. Merrill Pub. Co.
- Gibson. L & Ivancevich JM (2005), *Organizations*. Richard D. Irwin, Inc. terjemah PT. Binarupa aksara, Jakarta
- Hadi, S, 1993, Statistis 2, Cetakan 4
Yogyakarta : Andi Ofset.
- Hasibuan, M., 2002. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan, (1993), Manajemen Personalia , BPFE, Yogyakarta. Irianto. J, 2001,
- Henry Simamora, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisis Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Huffman, Karen, Mark Vernoy and Judith Vernoy. 1997. *Essentials of Psychology in Action*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Husein Umar, 2000, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Gramedia, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- IJCM Vol.1 No.3&4, 1991, The 108 items from the Organizational Climate Questionary.
- Kendall, E., Murphy, P., O'neil, V. & Bursnall, S. 2000, Occupational Stress ;

- Factors That Contribute To Its occurrence and Effective Management. Centre For Human Services. University : Griffith.
- Lefton, Lester A. dan Laura Valvatne. 1982. *Mastering Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Listianto, Toni dan Setiaji, Bambang, 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2003). *Human Resource Management*, 10th ed. Thomson South-Western, USA
- McClelland, David C. 1977. *The Achieving Society*. New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- Miner, J.B, 1997. *Industrial Organization Psychology*, Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- Moh Nasir, *Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta 1983.*
- Ninik Widiyanti, 1993, *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen, Alumni Bandung.*
- Rivai, V (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen (2008), *Principle of Organization*, Prentice hall Incorporation, New Jersey, USA
- Sedarmayati, 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun Masri, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES, Indonesia.
- Singgih Santoso, 2002, *Statistik Multivariate*, Jakarta, Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1993 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta