

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA

Nurmiati*)

Abstract : This study aims to determine the effect of motivation and the work environment either partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Hadji Kalla. The population in this study were all employees at PT. Hadji Kalla as many as 120 people, but taken as a sample of only 50 people using nonprobability sampling, convenience sampling technique. Analysis of the data used is multiple regression analysis. The results showed that motivation and work environment variables either partially or simultaneously affect the performance of employees at PT. Hadji Kalla.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia usaha yang semakin ketat dewasa ini **menuntut perusahaan** untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Agar dapat menjalankan atau mengoperasikan suatu organisasi yang besar dan kompleks secara efisien, maka manajemen akan membutuhkan berbagai informasi yang diperlukan hubungan dengan aktivitas operasi perusahaan. Pengendalian manajemen merupakan bagian dari satu siklus kejadian yang berkesinambungan. Pengendalian juga adalah aktivitas terakhir setelah pencapaian tingkat yang baru.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka hal yang perlu diperhatikan yaitu faktor motivasi. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Siagian (2001:128), pengertian motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahannya yang sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi terciptanya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Motivasi pada dasarnya suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai

tujuan yang diinginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting artinya bagi perusahaan, adanya motivasi pada karyawan untuk kerjasama akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi berarti telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya.

Menurut Handoko (2001:252), motivasi artinya sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berguna untuk pencapaian tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu pertama motivasi internal, menurut Nawawi (1998: 351), pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu. Berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan, seperti: minat, kemampuan dan harapan. Kedua motivasi eksternal yakni mendorong kerja yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Seperti: suasana kerja, gaji, fasilitas perusahaan dan kebijaksanaan perusahaan.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka

senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Dengan pemberian motivasi yang tepat dan baik pada karyawan, hal ini dapat mengubah perilaku karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (NitiseMITO 2002:197).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (NitiseMITO 2002:183).

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengindikasikan

bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dewi Septianto (2010) menunjukkan hasilnya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dalam penelitian akan dikaji tentang sejauhmana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada PT. HADJI KALLA akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka masalah yang timbul adalah:

1. Apakah motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HADJI KALLA.
2. Apakah lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HADJI KALLA.
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HADJI KALLA.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Robbins (2001:79) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2002:56) mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan

pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya, Samsuddin (2005:78) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang dikemukakan para ahli dijelaskan di bawah ini:

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri seseorang.

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan

ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

2) McClelland's Theory of Needs

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

3) "Theory X and Theory Y"

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan

karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalasan-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

4) Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa:

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

Metode Motivasi

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2000:165), metode motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun non materil yang diberikan langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan karyawan. Antara lain berupa: pujian, bonus, penghargaan, bintang jasa dan lain sebagainya.

- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun bentuknya berupa: penempatan yang tepat, suasana kerja yang kondusif, mesin pendukung yang baik, kursi yang nyaman dan lain sebagainya.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Veitzal Rivai (2004:384), jenis-jenis motivasi dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

- a. Positif Motivasi

Diberikan oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan

hadiah kepada yang mampu berprestasi di atas standar kerja, sehingga meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

b. Negatif Motivasi

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dengan bentuk hukuman. Motivasi ini jika digunakan dalam jangka waktu pendek, akan efektif. Tetapi jika terus menerus dilakukan atau berlaku dalam jangka waktu yang panjang, akan berdampak kurang baik bagi diri karyawan sehingga akan mempengaruhi karyawan untuk mencari pekerjaan lain atau perusahaan lain.

Indikator Motivasi Karyawan

Menurut Suwatno (2001:131) dalam mengukur tingkat motivasi karyawan maka indikator yang dapat digunakan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: a) kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan; b) tanggung jawab; c) kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik; d) ketabahan dan kejujuran dalam bekerja dan e) kekhawatiran jika menghadapi kegagalan

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto (2000:151), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito (2002: 25) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan lingkungan fisik dan nonfisik dari suatu pekerjaan. Faktor-faktor dari

lingkungan kerja antara lain jam kerja, keamanan, fasilitas kesehatan, perlengkapan transportasi serta kelengkapan lain di lingkungan pekerjaan (Nursutan, 2001:58). Lingkungan kerja di mana karyawan melakukan tugas pekerjaannya berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, bersih dan tenang akan melancarkan pekerjaan dan sangat membantu pelaksanaan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang sehat dan baik juga dapat diartikan sebagai usaha organisasi untuk memanusiakan para anggota organisasi.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2001:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mahoney dkk. (1963) dalam Sultrayani (2007:9) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001:67). Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja karena kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 1995:135).

Sistem *control* formal ukuran kinerja meliputi ukuran finansial dan non finansial (Fisher,1995). Pada beberapa dekade terakhir, para manajer dan akuntan profesional mulai mengetahui kebutuhan akan tambahan informasi ekonomi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi sebagai upaya evaluasi kinerja. Oleh karena itu, informasi ekonomi dapat ditambah dengan tidak hanya melaporkan data-data keuangan saja tetapi juga data-data non keuangan yang terkait dengan proses pengambilan keputusan. Berdasarkan kondisi ini, adalah wajar jika akuntansi sebaiknya memasukkan dimensi-dimensi keperilakuan dari berbagai pihak yang terkait dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi (Ikhsan dan Ishak, 2005:23).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT HADJI KALLA yang berjumlah 120 orang.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, penelitian menggunakan *nonprobability sampling*, dengan teknik *convenience sampling*, Metode ini memilih sampel dari elemen populasi (orang/kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 1999 : 130). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT HADJI KALLA khususnya manajemen tingkat

menengah (*middle*) dan manajemen tingkat bawah (*lower*) serta karyawan lain yang berjumlah 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan dengan mengantarkan langsung kuesioner ke PT HADJI KALLA. Penggunaan angket kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan memakai daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti. Selain kuisisioner dilakukan juga wawancara (*interview*) yang merupakan proses tanya jawab yang berlangsung secara lisan untuk mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan dari responden.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi berganda, model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

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

Di mana:

Y'= Nilai yang diprediksi untuk kinerja karyawan

a = Konstanta (harga Y bila X = 0)

b = Koefisien regresi atau angka arah, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen bila b (+) maka

naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Nilai yang ditentukan untuk motivasi

X2 = Nilai yang ditentukan untuk lingkungan kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Motivasi (X₁)

Untuk mengukur variabel motivasi (X₁) digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik

4) Ketabahan dan kejujuran dalam bekerja

5) Kekhawatiran jika menghadapi kegagalan

Variabel ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dari kuesioner Dewi Septianto (2010). Instrumen ini terdiri atas 10 pertanyaan disusun menggunakan skala *likert* 5 poin (sangat tidak setuju s./d sangat setuju). Instrumen ini telah diuji validitasnya dan reabilitasnya pada penelitian Dewi Septianto.

Tabel 1 yang merupakan hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel motivasi memperlihatkan rata-rata (*mean*) sebesar 4,22 dengan standar deviasi sebesar 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik.

Tabel 1. Motivasi (X₁)

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = sangat tidak setuju	1	0,2%
2 = tidak setuju	7	1,4%
3 = kurang setuju	44	8,8%
4 = setuju	274	54,8%
5 = sangat setuju	174	34,8%
Total	500	100%

Rata-Rata (Mean) = 4,22

Standar Deviasi = 0,67

Sumber : Data Primer diolah, 2013.

Lingkungan Kerja (X₂)

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X₂) digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

Variabel ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dari kuesioner Dewi Septianto (2010). Instrumen ini terdiri atas 10 pertanyaan disusun

menggunakan skala *likert* 5 poin (sangat tidak setuju s./d sangat setuju). Instrumen ini telah diuji validitasnya dan reabilitasnya pada penelitian Dewi Septianto.

Tabel 2. yang merupakan hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel lingkungan kerja memperlihatkan rata-rata (*mean*) sebesar 4,25 dengan standar deviasi sebesar 0,66. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan lingkungan kerja yang baik.

Tabel 2. Lingkungan Kerja (X2)

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = sangat tidak setuju	0	0%
2 = tidak setuju	5	1,0%
3 = kurang setuju	46	9,2%
4 = setuju	264	52,8%
5 = sangat setuju	185	37,0%
Total	500	100%

Rata-Rata (Mean) = 4,25

Standar Deviasi = 0,66

Sumber : Data Primer diolah, 2013.

Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengukur variabel terikat (*dependen*) adalah kinerja karyawan (Y) digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Sikap

Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan instrument yang diadopsi dari kuesioner Budiman (2008). Instrument ini terdiri atas 10 pertanyaan disusun menggunakan *likert*

lima poin (sangat tidak setuju s/d sangat setuju). Instrumen ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian Budiman.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kinerja karyawan pada table 3. memperlihatkan jawaban responden yang lebih besar dari *mean* (rata-rata) pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,31 dengan standar deviasi 0,61. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki kinerja yang baik.

Tabel 3. Kinerja Karyawan (Y)

Skala	Frekuensi	Persentase
1 = sangat tidak setuju	0	0%
2 = tidak setuju	4	0,8%
3 = kurang setuju	30	6,0%
4 = setuju	272	54,4%
5 = sangat setuju	194	38,8%
Total	500	100%

Rata-Rata (Mean) = 4,31

Standar Deviasi = 0,61

Sumber : Data Promer Diolah, 2013.

Uji Hipotesis

Uji Keberartian Masing-Masing Koefisien Regresi/Uji Parsial (uji t)

Uji keberartian masing-masing koefisien regresi atau disebut dengan uji t (uji parsial/koefisien regresi), digunakan untuk memperkuat keyakinan

penulis tentang kesimpulan hasil yang diperoleh setelah dilakukan perhitungan analisis korelasi linear. Di samping itu analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah bukti yang ada memadai atau tidak dengan signifikan sebesar 5%, sehingga kesimpulan yang diambil jika pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen secara individual pada taraf 5% berarti hipotesis diterima dan jika lebih besar dari 5% berarti hipotesis ditolak.

Pada tabel 4. tampak bahwa taksiran nilai koefisien dari regresi

berganda adalah nilai konstanta (α)=2,073 $\beta_1=0,100$ dan $\beta_2=0,109$ sehingga model taksiran regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y=2,073 + 0,100X_1 + 0,109X_2$$

Tabel 4. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	std. Error	Beta		
1	Constanta	2.073	1.730		1.198	.237
	X1	.664	.100	.689	6.621	.000
	X2	.305	.109	.290	2.791	.008

a. Dependent Variabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan kedua variabel yang dimasukkan dalam perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan atau pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penjelasan yang lebih detail mengenai hubungan antar variabel-variabel tersebut terdapat pada penjelasan mengenai uji hipotesis.

H₁. Motivasi (X_1) Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan hubungan yang signifikan atau pengaruh positif variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis pertama (H_1) diterima atau ditolak berdasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan taraf signifikan. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan perkataan lain H_1 diterima.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marthen (2007) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara motivasi dengan kinerja karyawan.

H₂. Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan hubungan yang signifikan atau pengaruh positif variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H_2) diterima atau ditolak berdasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan taraf signifikan. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikan 5% yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan perkataan lain H_2 diterima.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Septianto (2010) yang menyimpulkan bahwa terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Keberartian Model Regresi (Uji F) H₃. Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Simultan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.286	2	394.143	314.008	.000 ^a
	Residual	58.994	47	1.255		
	Total	847.280	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2013.

Uji keberartian model regresi atau disebut uji F (uji Anova), digunakan untuk melihat apakah model persamaan regresi yang digunakan untuk melihat variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang ditetapkan dalam uji F ini yaitu sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan jika variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sebesar 5%, maka uji hipotesis ini diterima dan jika lebih besar dari 5%, maka hipotesis ini ditolak.

Hipotesis ketiga (H₃) menyatakan motivasi dan lingkungan

kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai sig. sebesar 0,000. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H₃ diterima.

Untuk mengetahui seberapa besar kualitas model regresi berganda yang terbentuk dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (*R square*) pada tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.930	.927	1.12036

a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2013.

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,930. Nilai tersebut menjelaskan bahwa sebesar 93% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) sedangkan sisanya 7 % dapat diprediksi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah cukup kuat

sebagai model prediksi yang baik (*Best fit model*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi berganda maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

Hasil pengolahan data dengan model regresi berganda, hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan 5 %. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,008 yang lebih kecil dari taraf signifikan 5 %.

Hasil pengolahan data dengan regresi berganda pada variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan, saran-saran yang peneliti berikan bagi kesempurnaan penelitian-penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : Penelitian mendatang hendaknya dapat memperluas populasi penelitian. Objek penelitian ini tidak hanya pada satu lokasi atau wilayah saja, tetapi dapat dikembangkan pada jenis perusahaan lain.

Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Amirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Edisi 2, Graham Ilmu, Yogyakarta.

Dewi Septianto, 2010. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pataya Raya Semarang, *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Garrison dan Noreen, 2000. *Akuntansi Manajerial*. Terjemahan Totok Budi Santoso. Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Heidjrahman dan Husnan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.

Ikhsan, Arfan dan Ishak Muhammad, 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat, Jakarta.

Jogiyanto, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE-UGM, Yogyakarta.

Marthen, Janiarti Siola, 2007. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan di Makassar), *Skripsi*, Makassar FE-UH.

Muh. Irfan Budiman, 2008. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HADJI KALLA.

- Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- NitiseMITO, 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia, Jakarta.
- Nursutan, 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. SUN, Jakarta.
- Ompusunggu, Krieler Bornadi dan Icuk Rangga, 2006. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Job Relevant Information (JRI) Terhadap Informasi Asimetris (Studi Pada Badan Layanan Umum Universitas Negeri di Kota Purwokerto, Jawa Tengah), *Simposium Nasional Akuntansi IX*, Padang.
- Robbins, 2001. *Organizational Behaviour*, Terjemahan oleh Hadyana Pujaatmaka, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, P.T. Prenhallindo
- Siregar, Narumondang Bulan. 2003. Penyusunan Anggaran Perusahaan Sebagai Alat Manajemen dalam Pencapaian Tujuan, *Tesis* Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Sumarno, J. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta), *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo.
- Shim, K Jae., dan Joel G. Siegel, 2005. *Budgeting*, Erlangga, Jakarta.
- Sulaiman, Wahid 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Andi, Yogyakarta.
- Supriyono, R.A. 2001. *Proses Pengendalian Manajemen*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi, Cetakan ke 14, Alfabeta, Bandung.
- Sukanto, 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Santosa, Purbayu Budi, Ashari, 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi I. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Suwatno, 2001. *Mengelola Karyawan*. AMUS, Yogyakarta
- Veitzal Rivai, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuwano, dkk, 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi* Cetakan I Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- *) *Penulis adalah Dosen Tetap Universitas Patria Artha*

