

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO 2000 SUNGKONO SURABAYA

Benny Nugroho

Bennyn90@gmail.com

Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Every year the level of competition that is encountered by the company is very high, therefore it gives greater influence to keep on changing. Performance is the result of works which has been generated by the employees in accordance with their role in the organization. Good performance of the employees is supported by motivation which has been given by their superior and work environment which has provided by the company. Motivation is an encouragement from either internal or external of someone which can give influence to do some improvements which have positive characteristics. The performance of someone in carrying out his task one of the matters is emerged and influenced by work environment. The respondents are 100 employees of Auto 2000 Sungkono branch Surabaya. The data is the primary and secondary data. The analysis technique applies multiple linear regressions analysis. Based on the result of F test, it shows that the regression models are feasible to be used in this research. The result of this research shows that there is significant correlation between motivation and work environment to the performance of maintenance department employees of Auto 2000 Sungkono branch Surabaya. The implementation of motivation which has been run by the superior can be maintained and the management party maintenance department of PT. Auto 2000 Sungkono branch Surabaya should be more focused on the policies which relevant to the importance of motivation and work environment of the employees.

Keywords : Motivation, Work Environment, and Performance of the Employees.

ABSTRAK

Setiap tahun tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini sangat tinggi sehingga memberikan pengaruh yang sangat besar untuk terus berubah. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik didukung oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinannya dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah suatu dorongan dari internal maupun eksternal seseorang dimana dapat mempengaruhi untuk berbuat lebih maju yang bersifat positif. Kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan salah satunya ditimbulkan dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis sebesar 100 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan dan bagi pihak manajemen PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis sebaiknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan tahun dan dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dan kelangsungan setiap karyawan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan oraganisasi dapat dicapai. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai obyek penelitian adalah PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan. Tingkat kinerja karyawan baik belum dapat diwujudkan dengan baik pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis, karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas pokok pegawai yaitu : (1) Proses pekerjaan perbaikan kendaraan servis yang terlalu lama yang diakibatkan oleh tingkat keseriusan penyelesaian pekerjaan dan penataan tempat alat yang kurang rapi oleh karyawan. (2) Adanya karyawan yang menunda di setiap pekerjaan sehingga ketepatan waktu penyerahan kendaraan yang sudah selesai perbaikan yang lama terhadap pelanggan. (3) Masih rendahnya *Quality Control* yang dilakukan terhadap kendaraan setelah perbaikan yang menyebabkan pelanggan tidak puas terhadap kebersihan kendaraan. (4) Gairah, semangat, dan hubungan kerja karyawan relatif rendah yang menyebabkan antrian pendaftaran kendaraan yang servis banyak sehingga pelanggan menunggu lama.

Dalam uraian di atas terdapat ketidaksesuaian antara teori dan lapangan, jika dibiarkan menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. Auto 2000 Cabang Sungkono khususnya Departemen Servis. Dari gambaran fenomena permasalahan yang disebutkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya".

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut : (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya. (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya. (3) Apakah variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya, untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Menurut (Bangun, 2012: 313) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian di

atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari internal maupun eksternal seseorang dimana dapat mempengaruhi untuk berbuat lebih maju yang bersifat positif. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Dari beberapa teori motivasi penulis menggunakan teori motivasi *hierarki* yang dikembangkan oleh Maslow. Menurut (Hasibuan, 2010: 122), teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk *pyramid*, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah sampai keatas. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan *Hirarki* kebutuhan Maslow antara lain : (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*). (2) Kebutuhan rasa aman (*safety*). (3) Kebutuhan hubungan social (*affiliation*). (4) Kebutuhan akan pengakuan (*esteem*). (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Kekuatan Teori Maslow yakni kemampuannya untuk mendalami jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Motivasi manusia sebagai *hierarki* dari lima kebutuhan, yang merentang dari kebutuhan paling dasar kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri. Para individu akan dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang *propotent* atau paling kuat (*powerful*) bagi mereka pada saat tertentu, sehingga kinerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan.

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 yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut (Nitisemito, 2010: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.

Pengertian lain dari (Sedarmayati, 2007: 1) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2007: 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : (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. (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. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan agar

sebuah tujuan persusahaan bisa tercapai. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja Karyawan

Pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Menurut (Mahsun, 2011: 25) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan kriteria yang telah disepakati bersama selama periode tertentu. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia. Dalam manajemen kinerja kemampuan sumber daya manusia sebagai kontribusi individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan, persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensi agar dapat mencapai sasarnya itu. Berdasarkan tugasnya ini manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karir dan pengembangan pribadi sumber daya manusia.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Sartika, 2012: 26) mengemukakan sembilan manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja sebagai berikut : (1) Meningkatkan prestasi karyawan. Dari hasil kerja karyawan dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi kinerja. (2) Standar kompensasi yang layak. Dari hasil evaluasi prestasi, manajemen dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan. (3) Penempatan karyawan. Pada periode tertentu karyawan akan mengalami promosi, mutasi, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi. (4) Pelatihan dan pengembangan. Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak untuk seorang

karyawan. (5) Jenjang karir. Dengan adanya jenjang karir yang jelas seorang karyawan dalam bekerjanya akan bertanggung jawab penuh dan akan mendapatkan motivasi yang lebih tinggi. (6) Penataan staf. Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian dan penataan sumber daya manusia di dalam organisasi, sehingga tujuan bisa tercapai. (7) Minimnya data informasi. Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, serta komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. (8) Kesalahan desain pekerjaan. Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang kurang cocok pada karyawan, untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut. (9) Peluang kerja yang adil. Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bag karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sartika, 2012: 20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut : (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. (2) Kemampuan karyawan. Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional serta termotivasi yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. (3) Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. (4)Motivasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik untuk menjaga, mengelola karyawan serta dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal. (5) Lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012: 313) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi.

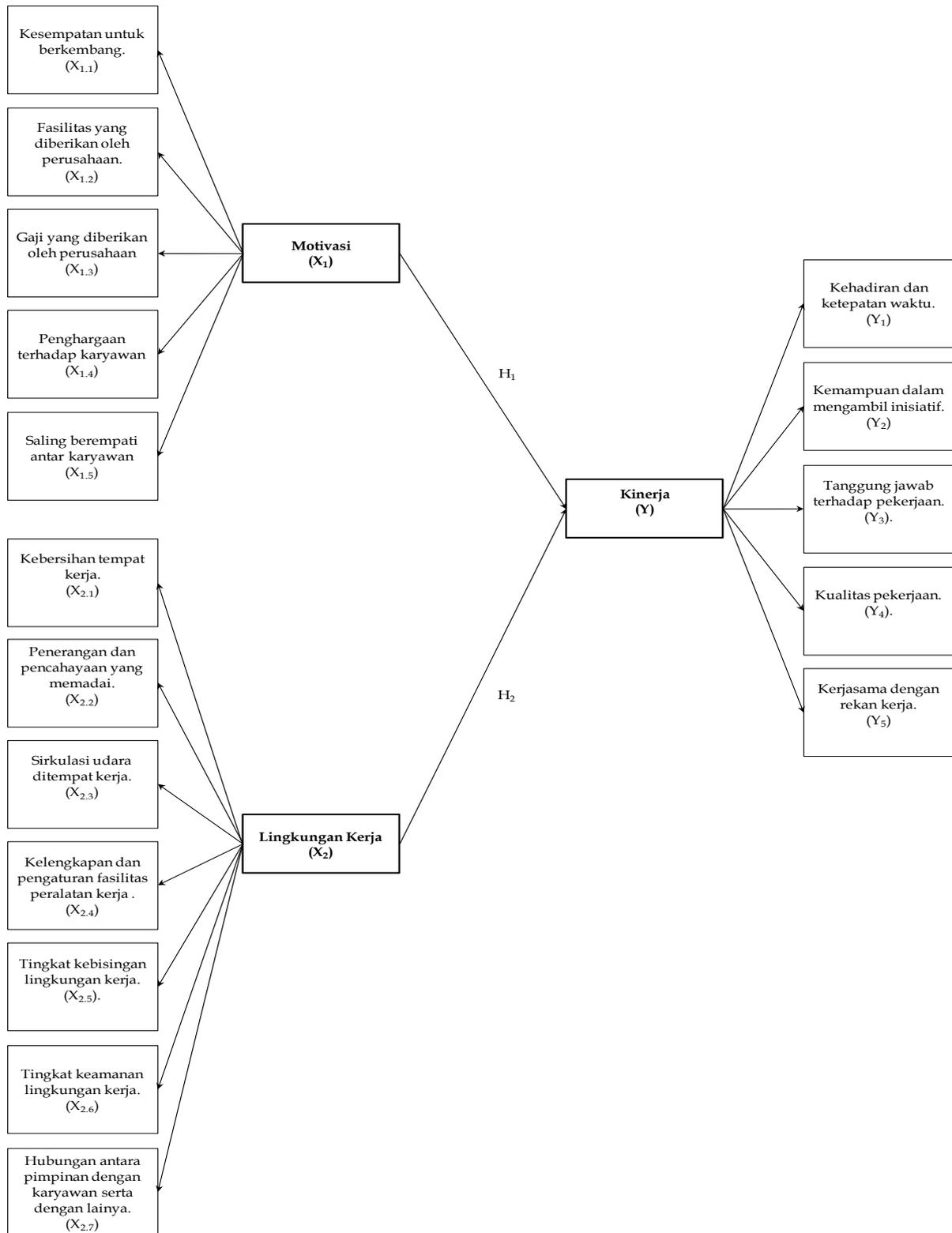
Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunnya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nitisemito, 2010: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2010: 96) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada gambar berikut ini :



Gambar 1
Rerangka Pikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan tujuan yang ingin dicapai maka dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut : (1) Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya. (2) Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya. (3) Diduga motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya.

METODA PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode statistik deskriptif dimana selanjutnya akan dibahas pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Pada dasarnya populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti, dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah para karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis yang bekerja dalam perusahaan ini dengan kriteria minimal SMK/Sederajat yang berjumlah 130 orang. Menurut (Sugiyono, 2012: 120) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Solvin, maka sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *cluster random sampling* yang akan diberikan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Melihat dari kedua sumber data tersebut di atas, maka penulis pun mengklasifikasikan cara perolehan data berdasarkan sumber datanya yakni : (1) Data primer diambil dengan cara melakukan observasi langsung ke lapangan, dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis yang telah ditentukan sebelumnya. (2) Data sekunder dapat diperoleh dari data tertulis hasil *follow up* yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada pelanggan Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis pada hari ketiga setelah melakukan servis. Data sekunder lain diperoleh peneliti dari jurnal penelitian terdahulu.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan yang akan dicari hubungannya adalah sebagai berikut :

Variabel ke 1 (Motivasi)

Menurut (Bangun, 2012: 313) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi (X_1) sebagai berikut : (1) Kesempatan untuk berkembang. (2) Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. (3) Gaji yang diberikan oleh perusahaan. (4) Penghargaan terhadap karyawan. (5) Saling berempati antar karyawan.

Variabel ke 2 (Lingkungan Kerja)

Menurut (Nitisemito, 2010: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Adapun indikator lingkungan kerja (X_2) sebagai berikut : (1) Kebersihan tempat kerja. (2) Penerangan dan pencahayaan yang memadai. (3) Sirkulasi suhu udara ditempat kerja yang baik. (4) Kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja. (5) Tingkat kebisingan lingkungan kerja. (6) Keamanan dan keselamatan lingkungan kerj. (7) Hubungan karyawan dengan pimpinan serta dengan lainnya

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Menurut (Mahsun, 2011: 25) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut : (1) Kehadiran dan ketepatan waktu. (2) Kemampuan dalam mengambil inisiatif. (3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan. (4) Kualitas pekerjaan. (5) Kerjasama dengan rekan kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dengan bantuan skala Likert untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012: 331). Penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2012: 77) penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu menggambarkan pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linier berganda tersebut dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu :

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 LK + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel bebas 1 (Motivasi Kerja)

β_2 = Koefisien regresi variabel bebas 2 (Lingkungan Kerja)

X_1 = Variabel bebas 1 (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel bebas 2 (Lingkungan Kerja)

KK = Kinerja Karyawan

MK = Motivasi Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e_i = Standard Error

Uji Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2010: 201) menyatakan bahwa sebelum mendapatkan persamaan regresi berganda, maka setiap item-item pernyataan dalam kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 100 karyawan untuk masing-masing

pernyataan pada variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam menguji item-item pernyataan kuesioner tersebut adapun syarat yang harus terpenuhi yaitu :

1). Uji Validitas

Digunakan untuk menguji apakah pernyataan yang tercantum dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Pengujian validitas ini diukur dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total dari penjumlahan semua skor pernyataan (Sugiyono, 2010: 268). Nilai koefisien validitas harus berada di atas nilai koefisien yang terdapat dalam tabel yakni $r_{tabel} = 0,30$ sehingga akan lebih dapat diterima dan dianggap memuaskan, namun apabila koefisien validitas itu kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r_{tabel}$ maka item variabel disimpulkan valid.

2). Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2007: 88) digunakan untuk menguji apakah hasil dari kuisisioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan cara *one shot* dan diuji dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2007: 42).

Uji Asumsi Klasik

Setelah mengetahui kesahihan data dari tanggapan 100 karyawan untuk masing-masing pernyataan pada masing-masing variabel dan model regresi tersebut dapat digunakan untuk penafsiran, verifikasi maupun peramalan, maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu. Untuk itu model tersebut harus diuji dengan kriteria ekonometrika, maksudnya model tersebut tidak melanggar terhadap asumsi klasik. Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*), merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Menurut pendapat (Ghozali, 2007: 31) kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi uji asumsi klasik sebagai berikut :

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plots* sedangkan uji statistik dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov smirnov. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai Signifikan atau dengan probabilitas pada uji kolmogorov smirnov lebih besar dari 0,05.

2). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, uji ini merupakan uji model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (*Varinace Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinieritas jika : (1) Tingkat korelasi $> 95\%$. (2) Nilai Tolerance $< 0,10$. (3) Nilai VIF > 10 . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas masing-masing berpengaruh terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian hipotesis, adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ sebagai berikut: (1) Pengujian Hipotesis (H_1). Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Pengujian Hipotesis (H_2). Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 atau koefisien determinasi kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1). Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kesahihan atas data kuesioner dari tanggapan 100 karyawan Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis untuk masing-masing pernyataan pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil pengujian validitas tersebut dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
MK _{1.1}	0,716	0,30	Valid
MK _{1.2}	0,665	0,30	Valid
MK _{1.3}	0,546	0,30	Valid
MK _{1.4}	0,802	0,30	Valid
MK _{1.5}	0,779	0,30	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel motivasi (X_1) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan setiap pernyataan untuk variabel motivasi yakni lebih besar dari 0,30.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
LK _{2.1}	0,625	0,30	Valid
LK _{2.2}	0,757	0,30	Valid
LK _{2.3}	0,697	0,30	Valid
LK _{2.4}	0,697	0,30	Valid
LK _{2.5}	0,648	0,30	Valid
LK _{2.6}	0,591	0,30	Valid
LK _{2.7}	0,697	0,30	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_2) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan setiap pernyataan untuk variabel lingkungan kerja yakni lebih besar dari 0,30.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
KK _{1.1}	0,915	0,30	Valid
KK _{1.2}	0,892	0,30	Valid
KK _{1.3}	0,831	0,30	Valid
KK _{1.4}	0,912	0,30	Valid
KK _{1.5}	0,831	0,30	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan untuk pernyataan kinerja karyawan yakni lebih besar dari 0,30.

2). Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui keakuratan data dari tanggapan 100 karyawan tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis, maka digunakan uji reliabilitas terhadap tiap-tiap variabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,731	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai reliabilitas untuk seluruh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan lebih dari 0,6 artinya seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil data kuesioner dari tanggapan 100 karyawan untuk masing-masing pernyataan pada masing-masing variabel dan model regresi tersebut dapat digunakan untuk penafsiran, verifikasi maupun peramalan, maka harus memenuhi persyaratan tertentu. Untuk itu model tersebut harus diuji dengan kriteria ekonometrika. Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*), merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Menurut pendapat (Santoso, 2007: 31) kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi uji asumsi klasik sebagai berikut:

1). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel motivasi dan lingkungan kerja. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi (X_1)	.336	2.977
Lingkungan Kerja (X_2)	.336	2.977

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 5, hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel bebas kurang dari nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* dari

masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel bebas tidak terdapat adanya gejala multikolinier.

2). Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov maupun pendekatan grafik.

a. Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov. Menurut Ghozali (2011: 214) dasar pengambilan keputusan Pendekatan Kolmogorov Smirnov sebagai berikut : (1) Nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji kolmogorov smirnov dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

		Kinerja (Y)
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.1880
	Std. Deviation	.63807
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084

a. Test distribution is Normal.

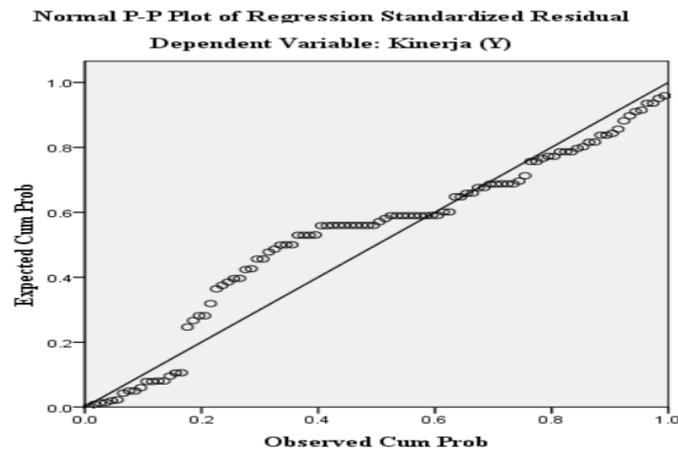
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Diketahui Tabel 6 hasil nilai hitung *Asymp sig. (2-tailed)* sebesar $0,84 > 0,05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Pendekatan Grafik

Menurut (Ghozali, 2011: 214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagram diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas dapat dilihat sebagai berikut ini :

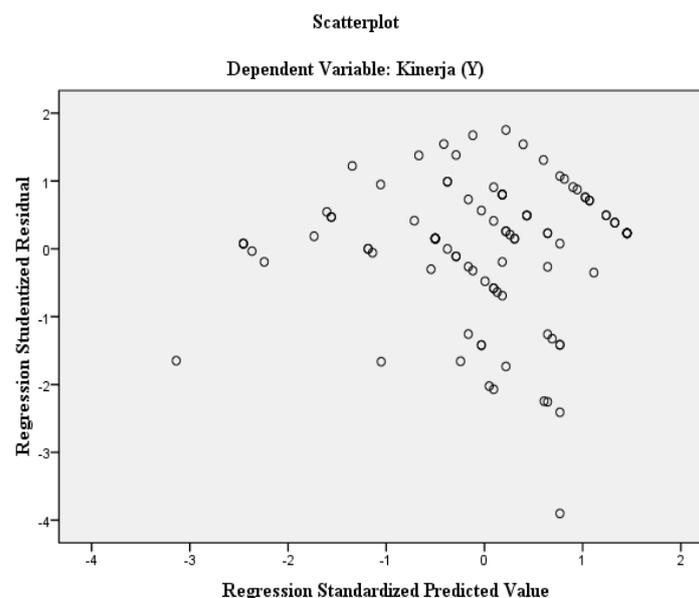


Gambar 2
Grafik Pengujian Uji Normalitas Data

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum. Prob*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan kolmogorov smirnov maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varian residu dari satu pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Ketentuan sebagai berikut : (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut ini :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat probabilitas signifikansi variabel independen $< 0,05$ atau 5% pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas atau menyebar, titik-titik penyebaran berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodnes of fit* dapat diukur dari nilai statistik F (Ghozali, 2011: 97). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 7
Hasil Kelayakan Model

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.363	2	12.181	74.113	.000 ^a
1 Residual	15.943	97	.164		
Total	40.306	99			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Pada Tabel 7 dapat diketahui hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 74.113 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 8
Hasil Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.032	.262		.121	.904
1 Motivasi (X1)	.527	.133	.438	3.972	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.442	.129	.378	3.434	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Pada Tabel 8 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas yakni motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yakni kinerja karyawan serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yakni.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$KK = 0,032 + 0,527 MK + 0,442 LK + e_i$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut : (1) Konstanta (α) = 0,032, konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 0,032 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dan lingkungan kerja = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis akan sebesar 0,032. (2) Nilai koefisien regresi motivasi (β_1) = 0,527, nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel motivasi sebesar 0,527, menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan yang dimiliki oleh PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis, maka kinerja pada karyawan juga akan semakin meningkat. (3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (β_2) = 0,442, nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,442, menunjukkan arah hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis, maka kinerja pada karyawan juga akan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 9
Hasil Uji t

No.	Variabel	Standardized Beta	t hitung	Sig	Alpha (α)	Keterangan
1.	Motivasi	0,438	3,972	0,000	0,05	Signifikan
2.	Lingkungan kerja	0,378	3,434	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui nilai t_{hitung} , berikut ini akan dibahas satu persatu langkah-langkah dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t antara lain : (1) Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui t_{hitung} (3,972) dengan tingkat signifikansi ($0,000 \leq 0,05$), sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan di Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel motivasi

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis terbukti. (2) Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui t_{hitung} (3,434) dengan tingkat signifikansi $(0,001) \leq 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel lingkungan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis terbukti.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi

No.	Variabel	r	r ²
1.	Motivasi Kerja	0,374	0,1398
2.	Lingkungan kerja	0,329	0,1082

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari Tabel 10 diperoleh korelasi parsial, maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut : (1) Koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,1398, hal ini berarti 13,98% yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. (2) Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,1082, hal ini berarti 10,82% yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis adalah motivasi kerja karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,1398 atau 13,98%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan mengenai gaji, kesempatan berkembang, fasilitas perusahaan, penghargaan, rasa sayang tersebut akan membuat karyawan merasa termotivasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja mengenai kebersihan tempat kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, peralatan kerja, kebisingan, keamanan, hubungan antar pimpinan dengan karyawan tersebut akan membuat karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- c. Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis daripada variabel lingkungan kerja.

Saran

Dari hasil penelitian pada PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis maka dapat diambil saran sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- b. Pihak manajemen PT. Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya Departemen Servis sebaiknya hendaknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya motivasi dan lingkungan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap naik turunnya kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini seperti disiplin, masa kerja, budaya organisasi, loyalitas kerja agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2012. *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Esensi Erlangga Group. Jakarta.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi kedua. Bumi aksara. Jakarta.
- Kuncoro. 2009. *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Unit Penerbit dan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Santoso. 2007. *Ekometrika teori, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sartika. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Widodo. 2010. "Studi mengenai kinerja karyawan pada divisi asuransi kumpulan AJP bumi Putra". *Jurnal Manajemen*, Vol. iii. No. 3. halaman 289-308.