

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SASONO ANGGUN JAYA SURABAYA

Yunita Ratna Sari
Yunitaratna99@yahoo.com
Prijadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

A Company should be able to develop and to improve the performance at its environment. Human resources is the primary aspect for every company in order to run its activity or the work process of the company. Company can give their support through motivation and work environment to the employees. This research is meant to find out the influence of motivation and work environment to the performance of the employees. The population of this research is all employees of Sasono Anggun Jaya Surabaya. The sample collection technique is carried out by using accidental sampling method, the determination of sample is based on accidental i.e. the employees of PT Sasono Anggun Jaya Surabaya who are accidentally met the researcher and appropriate to use as the sample, and 80 employees have been selected as respondents. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions method. The result of the test shows that motivation and work environment have positive and significant influence to the performance of the employees. When the motivation and work environment of the company is well, it will increase the performance of the employees. Based on the result of partial coefficient determination, it shows that the motivation variable has dominant influence to the performance of the employees.

Keywords: Motivation, Work environment, and the performance of the employees.

ABSTRAK

Suatu perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan cocok digunakan sebagai sampel, dengan jumlah sebanyak 80 responden. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi dan lingkungan kerja perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi parsial bahwa variabel motivasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia sangat berguna dalam menghantar perusahaan mencapai tujuan bersama. Manusia menjadi aset berharga penentu keberhasilan organisasi karena memiliki akal dan budi yang baik dalam menggerakkan sebuah organisasi. Mencapai tujuan tersebut, penting diperhatikan adalah bagaimana agar manusia tersebut mampu bekerja secara baik (Ardana, 2012). Sikap individu menanggapi pekerjaan yang dilimpahkan, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian hal tersebut akan menunjukkan situasi lingkungan eksternal pekerjaan mereka. Ketika lingkungan baik, mereka akan memperlihatkan reaksi positif, dan begitu sebaliknya, jika lingkungan dirasakan tidak nyaman, maka mereka memperlihatkan reaksi yang negatif (Alam dan Jamilha, 2009).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat.

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

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan selektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi permintaan mengapa mereka harus bekerja. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka para karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nitisemito, 2008). Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor.

Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat kerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung.

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya?; (3) Di antara motivasi dan lingkungan kerja, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya?.

Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya; (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya; (3) Untuk mengetahui di antara motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Alma (2010:193) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources*) adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, atau mengorganisasikan dan melayani pegawai. Sedangkan menurut Handoko (2012:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Dalam hubungannya dengan perusahaan, manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengolah dan mengkoordinasikan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2010:9) yaitu: (a) Perencanaan; (b) Pengorganisasian; (c) Pengarahan dan pengadaan; (d) Pengendalian; (e) Pengembangan; (f) Kompensasi; (g) Pengintegrasian; (h) Pemeliharaan; (i) Kedisiplinan; (j) Pemberhentian.

Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Bangun (2012:13) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Cara Motivasi

Menurut Alma (2010: 202) ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan, antara lain: (a) Memberikan imbalan yang memadai; (b) Memberikan santapan rohani secara periodik; (c) Menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga; (d) Memberikan perhatian individual kepada karyawan, tanya keluarganya dan sebagainya; (e) Menggunakan "manajemen tepuk" artinya karyawan itu didekati, menganggap mereka sahabat, bukan kuli, menepuk-nepuk bahunya, dan menghargai mereka; (f) Memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depan; (g) Meningkatkan loyalitas; (h) Meminta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu.

Jenis - Jenis Motivasi

Hasibuan (2008:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain: (a) Motivasi Positif (*intensif positif*), dalam motivasi positif pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain; (b) Motivasi Negatif (*insentif negatif*), dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan menurut Maslow (dalam Munandar, 2008), yang terdiri dari: (a) Kebutuhan Fisiologis; (b) Kebutuhan rasa aman; (c) Kebutuhan sosial; (d) Kebutuhan penghargaan; (e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:1) 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.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21), bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (a) 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; (b) 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. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan

lingkungan non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dengan pimpinannya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya: (a) Komunikasi vertikal (atasan-bawahan); (b) Komunikasi Horizontal (rekan kerja); (c) Pewarnaan dinding; (d) Kebersihan lingkungan; (e) Penerangan ruangan; (f) Keamanan lingkungan tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) Adanya indikator lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Berikut ini uraiannya: (a) Penerangan/cahaya di Tempat kerja; (b) Temperatur di Tempat kerja; (c) Sirkulasi udara di Tempat kerja; (d) Tata warna di Tempat kerja; (e) Musik di Tempat kerja; (f) Keamanan di Tempat kerja; (g) Kebersihan di Tempat kerja; (h) Hubungan dengan atasan; (i) Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya). Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson, 2007) kinerja dapat di nilai atau di ukur dengan beberapa indikator yaitu: (a) Kuantitas dari hasil, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (b) Kualitas dari hasil, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; (c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; (d) Kehadiran, yaitu jumlah absensi yang dilakukan oleh karyawan pada saat menghadiri kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan; (e) Kemampuan bekerja sama, suatu kemampuan yang dilakukan oleh seluruh karyawan dalam lingkungan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sama.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara untuk memotivasinya.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadinya. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

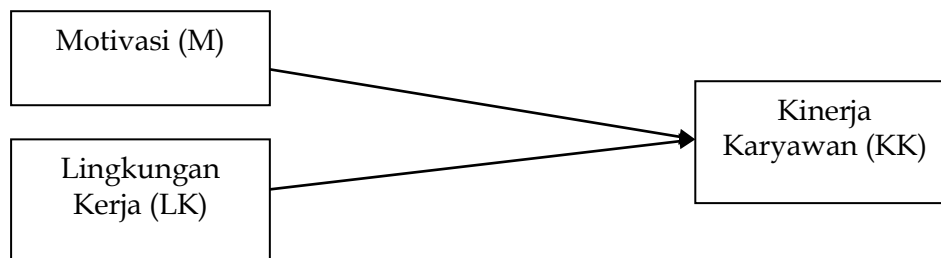
Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Hal itu mengingat lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kemampuan atau daya kerja dalam menghasilkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dan kelompok. Dalam mencapai kinerja maka lingkungan sangat mendukung keberhasilannya. Hasil penelitian Parlinda (2009) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar (Sari, 2012); Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karawan Di Yayasan Yoseph Freinademetz Surabaya (Putri, 2013); Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerj, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta) (Almustofa, 2014).

Model Penelitian

Untuk memudahkan penganalisaan pada penelitian ini, maka diperlukan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Sumber : Diolah Peneliti

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, serta tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) H_1 : motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya; (2) H_2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya; (3) H_3 : Di antara motivasi dan lingkungan kerja, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya. Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, obyektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (score nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan di analisis dengan analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dipergunakan dalam peneliti ini adalah karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu dengan memberikan batasan-batasan kepada responden yang memenuhi criteria sebagai berikut: (a) karyawan berusia 20-50 tahun; (b) karyawan laki-laki dan perempuan.

Teknik Pengumpulan Data

Di dalam pengumpulan data dan pengolahan data untuk menunjang penyusunan skripsi ini penulis menggunakan studi lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke obyek penelitian untuk memperoleh data sehingga mengetahui apa yang menjadi permasalahan dalam perusahaan. Dalam metode pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan data. Kuesioner (Angket)

merupakan teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah sebagai berikut: (a) Variabel bebas, yaitu Motivasi (M) dan Lingkungan Kerja (LK); (b) Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Motivasi (M)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu: Adapun indikator motivasi Menurut Munandar (2008). adalah sebagai berikut: (a) Fisiologis; (b) Kebutuhan rasa aman; (c) Kebutuhan sosial; (d) Kebutuhan Kebutuhan penghargaan; (e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut: (a) Penerangan/cahaya di Tempat kerja; (b) Temperatur di Tempat kerja; (c) Sirkulasi udara di Tempat kerja; (d) Tata warna di Tempat kerja; (e) Musik di Tempat kerja; (f) Keamanan di Tempat kerja; (g) Kebersihan di Tempat kerja; (h) Hubungan dengan atasan; (i) Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja.

Variabel Terikat

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara tertulis dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun atribut dan indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: (a) Kuantitas dari hasil; (b) Kualitas dari hasil; (c) Ketepatan waktu; (d) Kehadiran; (e) Kemampuan bekerja sama.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Santoso (2011: 268) menyatakan bahwa validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Menurut (Santoso, 2011: 277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (a) Jika $r_{\text{hasil}} \text{ positif}$, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid; (b) Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau

variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 2011: 42).

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini akan digunakan analisis linear berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1M + b_2LK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari regresi

M = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi dari M dan Lk

e = Standar error

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 97-98). Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan tidak layak untuk digunakan; (b) Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Nilai korelasi berkisar antara 0 dan 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0-0,5 adalah hubungan yang terjadi sangat lemah, dan 0,5-1 menunjukkan hubungan yang terjadi sangat kuat. Adapun korelasi (R) rentang nilainya adalah 0 dan 1, dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2012:242): (a) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif, (b) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen menurut (Ghozali, 2011: 91). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1 / tolerance$. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikorelasi adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke

pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, dengan syarat: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas; (b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011). Jadi dalam penelitian ini uji normalitas untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram dan dengan melihat normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan: (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) Jika data menyebar jauh diagonal atau grafik histogram dan/atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) digunakan untuk membuktikan variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun level signifikan (α) nya adalah sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan adalah: (a) Jika nilai signifikan $\text{sig} \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas; (b) Jika nilai signifikan $\text{sig} \geq 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Menurut (Mulyono, 2011: 260) koefisien determinasi parsial yaitu dengan melihat nilai correlation partial pada hasil pengujian SPSS, apabila r^2 berada antara 0 dan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$), berarti: (a) Pengaruh kuat apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai r^2); (b) Pengaruh lemah apabila r^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai r^2).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Sasono Anggun Jaya Surabaya yang bergerak di bidang contractor dan general supplier merupakan salah satu perusahaan contractor yang berdiri sejak tanggal 03 Oktober 2011, dengan badan hukum yang resmi yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pelayanan teknik dan pengadaan sejumlah jenis bahan-bahan kebutuhan sipil dan konstruksi, dari mulai Design, rancangan bangunan, dan renovasi, dll.

Gambaran Umum Subyek Penelitian

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi berkaitan dengan jenis kelamin responden karyawan PT Sasono Anggun Jaya, karyawan terbanyak adalah dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 69 responden dengan prosentase sebesar 86,25%. Kemudian diikuti oleh responden yang

berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 responden dengan prosentase sebesar 13,75%. Hasil ini mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan PT Sasono Anggun Jaya berjenis kelamin laki-laki karena merupakan perusahaan kontraktor dan *general supplier*.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi frekuensi berkaitan dengan usia responden karyawan PT Sasono Anggun Jaya, karyawan terbanyak adalah dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 38 responden dengan prosentase sebesar 47,50%. Kemudian diikuti oleh responden yang dengan usia antara 31-40 tahun sebanyak 31 responden dengan prosentase sebesar 38,75%. Sisa nya responden dengan usia antara 41-50 tahun sebanyak 11 responden dengan prosentase sebesar 13,75%.

Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pernyataan yang mengukur variabel motivasi dengan indikator “Saya merasa penghasilan saya sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan” dan jumlah $r_{\text{hasil}} 0,533 > r_{\text{tabel}} 0,220$, variabel lingkungan kerja dengan indikator “Penerangan/pencahayaan ditempat kerja sangat baik dan membantu saya saat bekerja” dan jumlah $r_{\text{hasil}} 0,452 > r_{\text{tabel}} 0,220$, dan variabel kinerja karyawan dengan indikator “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa pengawasan atasan saya” dan jumlah $r_{\text{hasil}} 0,576 > r_{\text{tabel}} 0,220$. Keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan berupa $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,831	19

Sumber Data : Data Primer Diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,687	0,333		2,063	0,042
1	M	1,247	0,135	1,029	9,228	0,000
	Lk	0,436	0,166	0,293	2,628	0,010

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2 tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,687 + 1,247M + 0,436LK + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi motivasi (b_1) = 1,247 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,436 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tingkat signifikansi uji F = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar motivasi dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi

nilai R sebesar 0,812. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena nilai R lebih besar dari 0,50. Sedangkan nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,660 atau 66 %, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan pengaruhnya oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 66 %, sedangkan sisanya 34% (1-0,660) dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

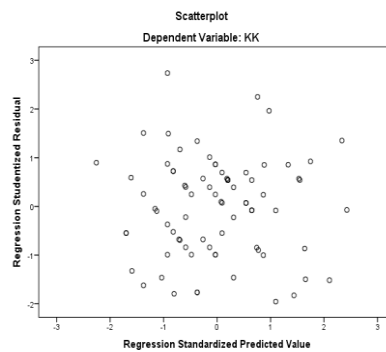
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Motivasi	0,355	2,816	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,355	2,816	Bebas Multikolinieritas

Sumber data: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* < 1,0 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedestisitas dapat dilihat sebagai berikut:

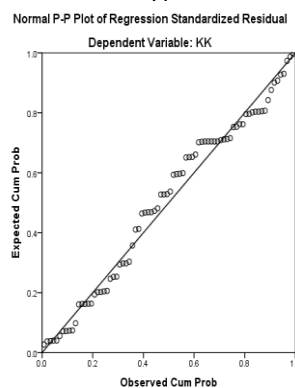


Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedestisitas
 Sumber data: Data Primer Diolah

Berdasarkan gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas
 Sumber data: Data Primer Diolah

Hasil grafik plot normal pada gambar 3 dapat diketahui berada di sepanjang garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan *sig* dengan *sig* α (0,05) untuk masing-masing variabel yang dapat dilihat pada:

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hubungan Variabel	UnStandardized Coefficient	Sig	Sig α	Putusan*
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	1,247	0,000	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,436	0,010	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 4 hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut:

- a. Uji Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 4 , pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 1,247 dan *Sig* sebesar 0,000. Oleh karena, *Sig* (0,000) < *sig* α (0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.
- b. Uji Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 4 , pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,436 dan *Sig* sebesar 0,010. Oleh karena, *Sig* (0,010) < *sig* α (0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pembuktian Hipotesis Variabel Dominan

- a. Koefisien determinasi parsial variabel motivasi = 0,52 = 52% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 52%.
- b. Koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja = 0,08 = 8 % yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan perusahaan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2009: 6) juga mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. motivasi merupakan segala sesuatu yang timbul atau terjadi karena adanya faktor-faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Yang menyebabkan seseorang untuk segera bertindak ke dalam hal positif. Menurut Gomes (2009: 177) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almustofa (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan, apabila perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabellingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja perusahaan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja bagi karyawan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu pertimbangan utama bagi seseorang untuk melamar bekerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja dapat mencakup segi fisik dan psikologisnya. Dari segi fisik, lingkungan yang kondusif bisa dicapai dengan adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung kerja karyawan dan memberi suasana yang nyaman untuk bekerja. Dari segi psikologis, lingkungan kerja yang kondusif bisa dicapai melalui hubungan yang terjalin dengan baik dan menghindari terjadinya konflik. Pengertian lingkungan kerja menurut Munandar (2008: 25) adalah lingkungan organisasi internal, maksudnya adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melalui aktivitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mungkin menjadi pendorong pada karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja puncak.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara (2009: 15) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2008: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dikerjakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almustofa (2014) dan Eka (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial variabel motivasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan juga adanya sebuah dorongan dalam bekerja dimana hal itu sebagai faktor yang mampu membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan perusahaan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan; (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja perusahaan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan; (3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial variabel motivasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan PT Sasono Anggun Jaya variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan agar karyawan bisa merasakan kenyamanan bekerja diperusahaan, serta memberi jalur komunikasi sesama karyawan maupun atasan yang dapat mengurangi masalah yang dialami karyawan dilingkungan kerja karyawan, dan perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yaitu dengan pemberian fasilitas dan tempat kerja yang nyaman; (2) Diharapkan kepada perusahaan PT Sasono Anggun Jaya agar dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan agar dapat mempertahankan kinerja karyawan. Tujuan dari ditingkatkannya faktor motivasi agar tercipta kinerja yang lebih efektif dan efisien; (3) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat mengidentifikasi pengaruh variabel lain selain variabel motivasi dan lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah menggunakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M.M dan F.M. Jamilha. 2009. Level Of Job Satisfaction And Intent to Leave Among Malaysian Nurses. *Business Intelligence Journal – January*. 3 (1): pp:123-137.
- Alma, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Almustofa, R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ardana, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Eka, Y. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, F. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Hayati, N. 2014. *Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank "X" Bagian Back Office*. Skripsi. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosda Karya Offse. Bandung.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Mulyono. 2011. *Statistika untuk Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Munandar. 2008. *Industri dan Organisasi*. UI : Jakarta.
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmojo, S. 2009. *Pengembang Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Parlinda, V. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Putri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karawan Di Yayasan Yoseph Freinademetz Surabaya. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 03. NO. 04.
- Santoso. 2011. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. PT Elek Media Komputindo. Jakarta.
- Sari. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Junal Management dan Bisnis*. Vol. 01. No.10.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung

