



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. AUGRAH RAHARJO SEMARANG

Ragil Permansari✉

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima September 2013
Disetujui Oktober 2013
Dipublikasikan
November 2013

Keywords:
Employee Working
Performance, Motivation,
Work Environment

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisien determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Abstract

The purpose of this study is to identify and analyze the impact of motivation and good working environment on employee. The responden of study are employees of PT. Anugrah Raharjo Semarang grace with amounts to 69 people with a sample of 69 people who use saturade sample. The testing of hypothesis uses descriptive analysis. The results of this study showed that motivations has a significant positive impact on performance, this meansthe higher a company's motivation has an impact on the higher working performance of the company. working environment has a significant positive impact on performance, this meansthe higher a company's working environment has an impact on the higher working performance t of the company. And simultaneously motivation and the working environment have positive and significant impact on employee working performance. And the calculation of Coefficient of determination (R^2) both motivation and working environment have an impacts of the working performance of 55,4%.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: ragilpermanasari@yahoo.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya

Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin. Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 114) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut (Sunyoto, 2012 : 11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat

menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

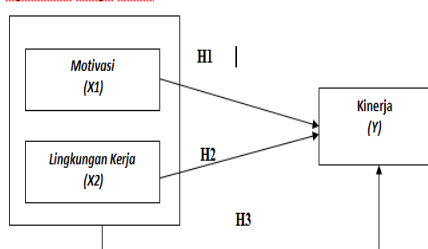
PT. Anugrah Raharjo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, yang menaungi tiga Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Yang pertama di Jl. Lingkar Selatan Tamanwinangun Kebumen, yang kedua di Jl. Imam Bonjol Salatiga, danyang ketiga di Jl. Sarwo Edi Wibowo Semarang. SPBU Kebumen dan Semarang termasuk dalam golongan kelas C (20.000-25.000 liter/hari), sedangkan Salatiga termasuk golongan kelas D (15.000-20.000 liter/hari).

Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan efektifitas kinerja para karyawannya PT. Anugrah Raharjo Semarang melalui kualitas pelayanan kepada konsumen yang optimal dan menjaga peringkat perusahaan agar tetap baik. Pelanggan atau klien sangat penting dalam bisnis dan memerlukan perhatian khusus. Manajemen harus memastikan bahwa karyawannya mampu melayani pelanggan dengan baik, sehingga pelanggan merasa puas dengan perusahaan.

Tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan karyawan dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan, perlengkapan dan penampilan membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan dapat dibuktikan dengan

melihat data checklist penampilan, perlengkapan dan kebersihan karyawan dan data absensi karyawan bulan Juli - Desember 2012. Yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan dan banyaknya tingkat absensi karyawan, terutama keterlambatan. Oleh karena itu motivasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Toeritis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah disajikan tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat disimpulkan dari asumsi diatas adalah sebagai berikut :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
 H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
 H3 : Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang. Penentuan

sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang.

Variabel dependen (Y) adalah kinerja. Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh karyawan. Variabel independen pertama (X1) adalah motivasi. Motivasi merupakan Pemberian daya penggerak agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel independen kedua (X2) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner ke 69 responden. menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Metode ini untuk menggambarkan variabel independen dan dependen secara keseluruhan. Sedangkan untuk menguji hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji determinasi (R^2), uji simultan (F) dan uji parsial (t) menggunakan alat analisis SPSS 16. Sebelumnya perlu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik untuk menghasilkan estimator linear yang valid dan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) sehingga model tersebut layak digunakan (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Analisis deskriptif variabel motivasi

No	Indikator	Skor Ideal	\sum Skor	%	Kriteria
1	Kebutuhan fisiologis	1035	733	70,82%	Baik
2	Kebutuhan akan rasa aman	1035	769	74,30%	Baik
3	Kebutuhan sosial	1035	734	70,92%	Baik
4	Kebutuhan akan penghargaan	690	521	75,51%	Baik
5	Kebutuhan aktualisasi diri	690	496	71,88%	Baik
Jumlah		4485	3253	73%	Baik

Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi, kebutuhan fisiologis merupakan di atas diantara semua indikator variabel indikator yang paling rendah.

Tabel 2 Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja

No	Indikator	Skor Ideal	\sum Skor	%	Kriteria
1	Hubungan karyawan	690	500	72,46%	Baik
2	Suasana kerja	1035	736	71,11%	Baik
3	Tersedianya fasilitas kerja	690	513	74,35%	Baik
4	Keamanan	690	515	74,64%	Baik
Jumlah		3105	2264	73%	Baik

Berdasarkan analisis deskriptif variabel indikator variabel lingkungan kerja, suasana lingkungan kerja di atas diantara semua kerja merupakan indikator yang paling rendah.

Tabel 3 Analisis deskriptif kinerja

No	Indikator	Skor Ideal	\sum Skor	%	Kriteria
1	Kuantitas	690	478	69,28%	Baik
2	Kualitas	690	504	73,04%	Baik
3	Ketepatan waktu	1035	743	71,79%	Baik
4	Efektifitas	1035	777	75,07%	Baik
5	Kehadiran	1035	780	75,36%	Baik
Jumlah		4485	3282	73%	Baik

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja, kuantitas merupakan indikator yang paling rendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

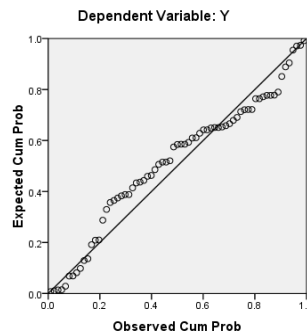
Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.4849539
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.103
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248

Dari tabel diperoleh nilai sig = 0,248 = 24,8% > 5% , maka H0 diterima. Artinya, data berdistribusi normal. Untuk memperkuat

analisis, maka juga dilakukan uji secara grafis menggunakan Normal P-Plot dengan hasil, sebagai berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Uji Normalitas P Plot

Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka data berdistribusi

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

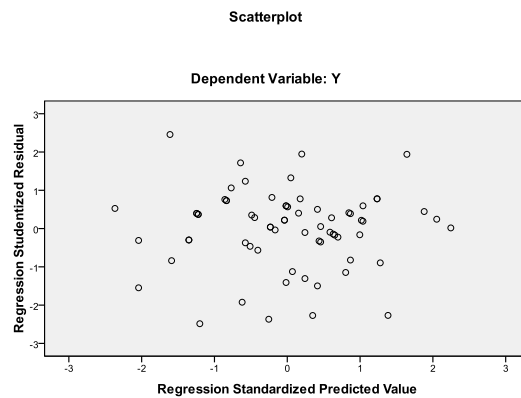
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.522	5.146		.101	.919		
Motivasi	.614	.102	.503	6.023	.000	.938	1.066
Lingkungan kerja	.552	.103	.449	5.379	.000	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik ini dapat disimpulkan tidak terjadi menyebar secara acak serta tersebar baik di atas heterokedastisitas pada model regresi ini maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t (parsial)

Tabel 6 Analisis regresi linier berganda dan Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.522	5.146		.101	.919
Motivasi	.614	.102	.503	6.023	.000
Lingkungan kerja	.552	.103	.449	5.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 16 for Windows diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.522 + 0.614X_1 + 0.552X_2.$$

Uji t (Uji Parsial)

Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada

Koefisien determinasi parsial (r^2)

Tabel 7 Koefisien determinasi parsial (r^2)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.522	5.146		.101	.919			
Motivasi	.614	.102	.503	6.023	.000	.615	.596	.488
Lingkungan kerja	.552	.103	.449	5.379	.000	.574	.552	.435

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui besarnya r^2 motivasi adalah 35,52%, yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel motivasi dikuadratkan yaitu $(0.596)^2$. Besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah 30.47%, yang diperoleh dari koefisien korelasi

variabel motivasi t hitung = 6,023 dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0.05$, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel lingkungan kerja t hitung = 5,379 dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0.05$, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

parsial untuk variabel lingkungan kerja dikuadratkan yaitu $(0.552)^2$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan variabel lingkungan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	551.057	2	275.528	43.308	.000
Residual	419.900	66	6.362		
Total	970.957	68			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas, diperoleh nilai F Hitung = 43,308 dengan signifikansi $0,000 < 5\%$, hal ini berarti H_3 diterima yang berbunyi variabel motivasi dan lingkungan kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja terbukti, sehingga variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753	.568	.554	2.522

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

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0.554 = 55,4\%$, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 55,4%, dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang dibandingkan dengan lingkungan kerja.

SARAN

Saran bagi PT. AnugrahRaharjo adalah dengan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam bentuk kebutuhan fisiologis antara lain perusahaan member pakaian seragam dinas, ikat pinggang,

topi, tas pinggang dan sepatu dinas rutin minimal 6 bulan sekali, dan menambah insentif bagi karyawan yang sudah lama bekerja atau karyawan yang setia, selain itu perusahaan dapat meningkatkan peran lingkungan kerja dalam bentuk tersedianya fasilitas kerja, yaitu perusahaan perlu menambahkan peralatan pendeteksi uang palsu untuk mengurangi resiko kerugian perusahaan, dan suasana kerja yaitu adanya kerjasama antara operator dan cleaning service untuk membersihkan lingkungan SPBU.

DAFTAR PUSTAKA

- Anyim dan Chidi. 2012. "Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Volume 3 No. 1 Januari 2012. Nigeria : University of Lagos.
- Daft, L, Richard. 2006. Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 2 No. 3 Hal159-174 Yogyakarta.
- Ekaningsih. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Fahmi. 2009. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang". Semarang : Universitas Gunadarma.

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Musriha. 2011. "Influences of Work Behaviour, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia". Academic Research International. Volume 1 Issue 3 November 2011. Kudus : Bhayangkara Surabaya University.
- Nurhalis. 2007. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam. Jurnal Ichsan Gorontalo. Volume 2 No. 1 Februari – April. NAD : Universitas Syiah Kuala.
- Robbins dan Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Samsudin Sadili. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 2 No. 1. Hal 23-34 Karanganyar : Universitas Slamet Riyadi.
- Terry R George. 2009. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2009. Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahyudi dan Suryono. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Wardani. 2009. "Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar". Muara Tawar : Universitas Gunadarma.
- Wiludjeng, SP, Sri. 2007. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.