



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Doni Bachtiar[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2012
Disetujui Juli 2012
Dipublikasikan Agustus 2012

Keywords:
Motivasi Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan $F_{hitung} = 16.646$ dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten" diterima. Sedang dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t_{hitung} dari variabel motivasi sebesar 2.169, t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Abstract

The problems studied was the extent of the influence of leadership and motivation on employee performance partially or simultaneously. The study was conducted to describe and analyze the influence of leadership and motivation of the employee's performance either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the unit BL 53 PT SKT bracts. Djarum Kudus totaling 840 people. Sampling with random sampling technique proportionate area of samples obtained 89 employees. Methods of data collection using questionnaires (questionnaires) are distributed to the employees who made the study sample. Analysis of the data used was multiple regression analysis and coefficient of determination. The results obtained by regression analysis equation $Y = 43.873 + 0.195 + 0.285 X_1 X_2$. The test results were obtained simultaneously with a significance $F_{hitung} = 8.474$ $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.145, in this case means that the performance can be explained by the leadership and motivation of 14.5%, while the remaining 85.5% is explained by other variables not examined in this study.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

ISSN 2252-6552

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
Email: manajemen@unnes.ac.id

Pendahuluan

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Aqua Tirta Investama di klaten yang merupakan salah satu perusahaan *Trans National Company (TNC)* yang bergerak dalam bidang industri Air minum mineral. Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan

adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari Bapak Andi Sundoro selaku direktur bagian eksplorasi dan produksi PT. Aqua Tirta Investama, diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Aqua Tirta Investama saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Andi Sundoro selaku direktur bagian eksplorasi dan produksi PT. Aqua Tirta Investama diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Aqua Tirta Investama masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas PT. Aqua Tirta Investama di klaten 2010.

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2010 mengalami fluktuasi. Target produksi galon yang ditetapkan sebanyak 540000 Galon. Hal ini dapat dilihat pada bulan Januari terdapat total hasil produksi sebanyak 475000 Galon dan pada bulan juni mengalami peningkatan total produksi sebanyak 55000 buah, namun pada bulan Juli-Desember total hasil produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten mengalami penurunan. Pada produksi Mizone target produksi ditetapkan sebesar 137.000 Botol, pada bulan Juli mengalami kenaikan sampai 139.000 Botol tapi pada bulan September mengalami penurunan sebanyak

Tabel 1. Data Hasil produksi PT. Aqua Tirta investama di Klaten 2010

Bulan	Total Produksi Tahun 2010 (Galon)	Total produksi Mizone tahun 2010 (Botol 500 ml)	Total produksi Aqua Tahun 2010 (Botol 1500 ml)
Januari	475000	130000	140000
Februari	450000	135000	140000
Maret	475000	135000	145000
April	500000	130000	155000
Mei	520000	136000	148000
Juni	550000	135000	145000
Juli	445000	139000	141000
Agustus	480000	142000	150000
September	500000	135000	165000
Oktober	550000	139000	160000
November	550000	145000	155000
Desember	550000	130000	150000
TOTAL	6045000	1631000	1794000

Sumber : Data bagian produksi PT. Aqua Tirta investama di Klaten

135000 Botol, Pada produk Aqua kemasan 1500 ml, target produksi ditetapkan sebesar 150.000 Botol, pada bulan April mencapai target produksi sebesar 155.000 Botol dan mengalami penurunan produksi pada bulan Mei – Agustus.

Dari data produksi galon PT. Aqua Tirta Investama di Klaten tahun 2010 diatas terbukti masih rendahnya produktivitas karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. Aqua Tirta Investama di Klaten dan dalam uraian diatas terdapat gap (ketidaksesuaian antara teori dan fakta lapangan) untuk itu perlu di teliti. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten ? (2) Apakah Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Aqua Tirta Investama di Klaten ? (3) Apakah Motivasi dan Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Aqua Tirta Investama di Klaten ?

Adapun tujuan dari peneliti mengadakan penelitian ini antara lain adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten ? (2) Untuk mengetahui pengaruh Linkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten ? (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Linkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebesar 53 dari 115 jumlah karyawan unit Produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional area random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Motivasi Kerja (X_1). Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebu-

tuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007). terdiri dari : Kebutuhan fisilogis (*physiological-need*); Kebutuhan rasa aman (*safety-need*); Kebutuhan sosial (*social-need*); Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*); Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*). (2) Lingkungan Kerja (X_2). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja. Lingkungan kerja di ukur dari Nitisemito (1992) dan Sedarmayanti (2009) terdiri dari: Suasana kerja; Hubungan dengan rekan kerja; Tersedianya fasilitas kerja; Penerangan/cahaya; Sirkulasi udara; Kebisingan; Bau tidak sedap; Keamanan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah: Kuantitas; Kualitas; Keandalan; Kehadiran; Kemampuan Bekerjasama.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Data internal berupa data jawaban hasil pengisian kuesioner.

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode: (1) Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. (2) Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Metode analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan

regresi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Suharsimi, 2006). Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *normal probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 menunjukkan nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2009).

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23.857 + 0.180 X_1 + 0.94 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa: Konstanta = 23.857. Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 23.857. Koefisien Motivasi Kerja X1: Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.180. menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.3180. Koefisien Lingkungan Kerja X2: Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.94. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.94.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t = 2.619$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t = 2.207$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 16.646 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,347 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,347)^2$ sama dengan 0,1204 atau 12,04%. Besarnya koefisien antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,298 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,298)^2$ sama dengan 0,0888 atau 8,88%.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,347 sehingga r^2 adalah $(0,347)^2 = 0,1204$ atau 12,04% yang berarti sumbangannya efektif untuk motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,04%. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi "ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten" diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan temuan Handoko (2001) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka

kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Kontribusi motivasi yang belum begitu besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, bisa disebabkan motivasi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten belum terpenuhi secara menyeluruh. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden dari kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan dan jaminan akan keselamatan kerja oleh sebagian karyawan serta dari kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara pegawai dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar pegawai. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya jaminan hari tua setelah masa kerja habis ataupun jaminan diikutsertakan dalam program jamsostek. Dari kebutuhan sosial bisa diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi bersama dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar pegawai.

Disamping motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,298 sehingga r^2 adalah $(0,298)^2 = 0,0888$ atau 8,88% yang berarti sumbangannya efektif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,88%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten" diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan temuan Nitisemito, (2000) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Kontribusi Lingkungan kerja yang belum besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Kondisi ini berdasarkan skor jawaban dari responden pada indikator pencahayaan di tempat kerja yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Adanya pencahayaan pada tempat kerja bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Aqua Tirta Investama di Klaten sebesar 37,6%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 62,4%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut: (1) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama

di Klaten, Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan motivasi yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan motivasi sangat penting, sebab dengan adanya motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (3) Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagi an produksi PT. Aqua Tirta Investama, dengan kontribusi sebesar 37,6%, Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan motivasi yang baik, didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada: Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang. Drs. S. Martono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi. Drs. Sugiharto, M.Si., Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian untuk penyusunan skripsi ini. Dra. Palupiningdyah, M.Si., Sekertaris Jurusan manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian untuk penyusunan skripsi ini. Dra. Harnanaik, M. Si., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini. Dra. Nanik Suryani, M.Pd., Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

Bapak Andi Sundoro, SE., selaku Direktur bagian eksplorasi dan industri PT. Aqua Tirta Investama di Klaten yang telah membantu memberi data-data dan informasi yang kami butuhkan dalam pengerajan skripsi ini. Bapak Rahman Sukoco, SE., selaku Kepala Bagian personalia yang telah memberikan ijin penelitian untuk skripsi ini. Segenap karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten yang telah memberikan kesempatan dan mendukung penyelesaian skripsi ini. Para responden yang telah mengisi kuesioner penelitian skripsi ini, terima kasih atas kesediaan dan bantuannya. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan dan menyemangati sampai akhirnya terselesaikan skripsi ini. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Daftar Pustaka

- Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Griffin, R. W. 2003. Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____.2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.