



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PABRIK GULA**

Ngadianto

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 26 Agustus 2017
Revisi pertama :10 September 2017
Diterima :26 September 2017
Tersedia online :21 Desember 2017*

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja,
Motivasi, dan Kinerja*

Email : ngadianto39@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Motivasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Pegawai Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono sebanyak 42 pegawai. Sampel diambil berdasarkan sensus sampling. Sampel penelitian sebanyak 42 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 17.0.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono. Pengaruh kedua variable tersebut pada kinerja pegawai sebesar 62.7%, oleh karena itu kinerja pegawai sebesar 37.3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa Secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pabrik gula Lestari di Kertosono.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejak didengungkannya pasar bebas, maka setiap perusahaan harus bersaing secara ketat dengan perusahaan lain. Pada Era globalisasi dan pasar bebas, perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing adalah perusahaan yang mempunyai misi dan visi yang jelas dan terarah, kegiatan proses dengan lintas fungsi dan struktur organisasi yang mendarat dengan pemberdayaan yang jelas (Briil, 2007). Perusahaan harus berorientasi global dan mempunyai jaringan yang luas dengan memanfaatkan teknologi informasi secara tepat, di samping harus berfokus bukan hanya untuk pemegang saham tetapi juga pada lingkungan. Bentuk perusahaan akan lebih ramping dan lincah dalam penyesuaian pengaruh perubahan. Manajemen perusahaan difokuskan pada dorongan mitra usaha dengan penekanan pada mutu terpadu, dengan tetap memanfaatkan waktu seefisien mungkin pada setiap kegiatan dan proses.

Organisasi modern kini memang dihadapkan pada beberapa tantangan yang meliputi percepatan teknologi informasi mutakhir, perubahan bentuk organisasi baru, dan globalisasi pasar. Dengan kondisi yang demikian, pemahaman mengenai hubungan antara aksi organisasi dan kinerja baik secara teoritis maupun praktis, adalah sangat menarik. Namun aksi dan kinerja dianggap memiliki hubungan resiprokal, seperti hasil kajian Rajagopalan (2007) yang memfokuskan pada pengaruh aksi terhadap kinerja. Memahami pengaruh kinerja pada aksi juga sama pentingnya, karena kualitas kinerja dipandang akan memberikan dasar bagi penyesuaian strategi.

Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) salah satunya adalah membina dan memelihara dengan mengembangkannya menjadi suatu strategi dengan memasukkannya ke dalam bagian kegiatan seperti, akunting, marketing, dan keuangan. Demikian juga dalam hal kemajuan metodologi dan perkembangan teorinya. Terbukti akhir-akhir ini, bahwa studi mengenai MSDM telah banyak mengadopsi suatu pendekatan *cross functional* dengan mengembangkan kajian mengenai fungsi tugas-tugas seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja.

Persoalan ekonomi yang berkepanjangan dan merebak menjadi krisis politik dan sosial merupakan petaka besar bagi semua organisasi perusahaan. Dalam menghadapi situasi yang demikian, sudah barang tentu perusahaan melakukan kebijakan konsolidasi. Kebijakan yang paling tragis bagi para pegawai adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka efisiensi organisasi. Bahkan kebijakan ini, bagi organisasi menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan dengan seleksi berdasarkan hasil penilaian kualitas kinerja pegawai dan kebutuhan organisasi pada saat itu.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Permasalahannya bagaimana mungkin pegawai mencapai kinerja yang tinggi, jika gajinya tidak mampu untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama maupun secara individual dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja

giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Dengan mengetahui kebutuhan pegawai, diharapkan mampu mempengaruhi pegawai melalui pemenuhan kebutuhan karyawan.

Herzberg dalam Robbin (2007) menyatakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kebutuhan dasar pegawai dalam masa krisis yang terkompensasi oleh upah, di samping fasilitas kesejahteraan lainnya, mengarah pada pikiran pesimistis terhadap kinerja pegawai.

Bagi peneliti terbesar pemikiran optimisme bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka, melainkan dipengaruhi pula oleh kemampuan. Sebab kemampuan yang dimiliki seseorang itu relatif permanen sejalan dengan keudzuran. Selain itu, peranan etos kerja yang bersifat individual, tak bisa dipungkiri kontribusinya terhadap kinerja, karena bersumber pada keyakinan, disiplin, dan kebanggaan profesi yang sudah terinternalisasi pada diri setiap karyawan. Terlebih lagi, *track record* perusahaan yang sudah lama berdiri, tentu memiliki budaya organisasi yang terus ditumbuhkembangkan untuk diadopsi dan diadaptasi oleh setiap karyawan. Peranan budaya organisasi bagi kinerja perusahaan, menurut Kotler dan Keller (2009) dalam jangka panjang berdampak pada kinerja ekonomi dan kinerja keuangan, serta menjadi factor penentu keberhasilan organisasi.

Persaingan yang ketat tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta saja, tetapi juga pada perusahaan yang dikelola oleh pemerintah. Pabrik Gula PG. Lestari merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang produksi Gula. PG. Lesari merupakan salah satu pabrik gula yang ada di Jawa Timur. Sebagai Perusahaan milik Pemerintah, PG Lestari juga harus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Ketatnya persaingan memicu perusahaan untuk bisa mengelola organisasi secara lebih baik. Pengelolaan organisasi akan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono".

Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang masalah tersebut, muncul persoalan yang diruskan sebagai berikut :

- 1) Apakah secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono ?
- 2) Apakah secara parsial lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini untuk :

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai di Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono.

Manfaat Penelitian

Beberapa persoalan tersebut sebagian akan dapat terpecahkan manakala dapat diketahui hubungan secara simultan ataupun secara parsial dan determinasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pabrik Guila PG. Lestari Kertosono. Apabila hubungan-hubungan dan determinasi pengaruh sudah diketahui, maka akan bermanfaat bagi :

- 1) Pihak Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono dapat memberikan masukan secara praktis dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono.
- 2) Bagi almamater, secara akademis dapat memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.
- 3) Para peneliti dan akademisi yang berkecimpung dalam disiplin Ilmu Manajemen, khususnya pada kajian teori organisasi, sebagai tambahan referensi dalam wacana diskusi mengenai kinerja, lingkungan kerja dan motivasi guna mengembangkan teori-teori organisasi yang lebih komprehensif.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja (*performance*) didefinisikan oleh Stoner (2006) sebagai berikut : *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified period of time”*. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai pada bidang pekerjaan yang ditekuni selama periode waktu tertentu.

Kinerja didefinisikan secara formal sebagai jumlah kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasi (Dessler, 2007). Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, penyeliaan, pengevaluasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan pengendalian (Luthans, 2008).

Menurut Bernardin dan Russel (Hanafi, 2008) kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai oleh para pegawai sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2009). Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu periode waktu tertentu.

Moenir (2006) mendefinisikan, ” kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan waktu atau ukuran tertentu” . Kinerja menurut Dharma (2007), dimaksudkan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Musanef (2009) menjelaskan arti kinerja adalah kualitas seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa, “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu “. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai pada

suatu kesatuan waktu yang dicapai menurut standar yang telah ditentukan. didasarkan pada kualitas, kuantitas, kelengkapan, efektivitas dan efisiensi biaya dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi aneka ragam kebutuhan diatas, salah satunya dengan menjadi anggota organisasi. Dalam organisasi manusia saling berhubungan satu sama lain, membicarakan apa yang menjadi tujuan bersama mereka. Sedangkan pengertian kinerja menurut Handoko (2008) mengutip pendapat dari dua orang ahli yaitu : pertama, Maisey yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, Lowler dan Porter yang menyatakan bahwa *job performance is successful role achievement* yang diperoleh seseorang pegawai dari perbuatannya. Pendapat dari kedua ahli tersebut disimpulkan oleh Handoko, bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Hanafi (2007) menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja pegawai secara individu selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau kriteria lain yang ditentukan sebelumnya.

Sesuai dengan beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif dan keberhasilan kerja tersebut diukur dengan standard yang telah ditentukan pada waktu tertentu.

Berkaitan dengan kinerja pegawai perusahaan / organisasi maka terdapat tiga aspek yaitu : 1) Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai 2) Hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan / fungsi 3) Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Kondisi ini adalah yang meliputi lokasi kantor akan memberikan tingkat *utility* (kegunaan) yang tinggi bagi setiap pegawai, seperti : lokasi kantor dan jarak tempat tinggal, kebersihan, kualitas supervisi, teman-teman bekerja, reputasi kantor dan sebagainya.

Peranan teknologi pada suatu organisasi terutama perusahaan besar, sangat besar pengaruhnya dan menentukan sekali untuk menunjang kelancaran operasional suatu proses organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi out put diharapkan berkualitas tinggi dan bisa menekan biaya serendah mungkin.

Semakin besar organisasi maka semakin besar pula tuntutan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai. Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut kemampuan pegawai untuk bisa mengikuti perkembangan tersebut. Bila hal ini tidak diikuti maka akan berakibat kepada out put dan jalannya proses operasional dari organisasi tersebut.

Kaitannya dengan hal tersebut maka fasilitas kerja sangat tergantung kepada Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis harapan-harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Seseorang akan mengharapkan imbalan, kepuasan dan tingkat prestasi yang didasarkan atas prestasinya tentang iklim organisasi atau lingkungan

kerja. Selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa organisasi sebagaimana halnya sidik jari, merupakan sesuatu yang unik. Tiap-tiap organisasi mempunyai budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri. Secara keseluruhan, ketiga aspek tersebut merupakan iklim untuk anggota-anggotanya.

Berkaitan dengan Lingkungan Kerja Emil Salim (2006) “Peran sumber daya manusia dalam menciptakan, mengembangkan, dan manfaat teknologi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia” . oleh karena itu perkembangan teknologi harus selalu diimbangi oleh kualitas sumber daya manusia sehingga latihan dan pengembangan pegawai sangat perlu untuk diperhatikan.

Walaupun suatu organisasi akan menggunakan fasilitas kerja serba canggih tetapi kondisi sumber daya manusia yang ada tidak memungkinkan/tidak mendukung maka yang terjadi hanyalah *over cost*. Dessler (2007:90) “mesin, alat, perlengkapan dan bantuan kerja yang digunakan. Termasuk di sini adalah informasi sehubungan dengan produk yang dibuat, bahan-bahan yang diproses pengetahuan yang dihadapi atau diterapkan (seperti keuangan atau hukum), dan jasa-jasa yang disumbangkan (seperti penyuluhan atau perbaikan)”.

Pengembangan sumber daya sangat perlu untuk ditingkatkan agar dapat terus sejalan dengan majunya teknologi. Emil Salim (2006 : 89) Para teknokrat tidak pernah dan tidak akan pernah berhenti menciptakan dan mengembangkan teknologi baru yang canggih, tanpa perlu memikirkan peningkatan pengangguran serta pengaruh yang ditimbulkan terhadap ekonomi secara menyeluruh”.

Bagi organisasi yang berhubungan dengan pelayanan maka fasilitas kerja yang mendukung sangat perlu untuk diperhatikan. Bila hal ini diabaikan maka akan berakibat buruk bagi organisasi tersebut. Fasilitas dapat mendukung kerja pegawai bilamana kualitas, jumlah dan manfaat memang sesuai dengan operasional dari organisasi tersebut.

Pengertian Motivasi

Menurut Moekijat (2010), motivasi merupakan upaya-upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi melalui terpenuhinya kebutuhan. Selanjutnya kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja pegawai tercermin pada disiplin kerjanya. Seorang pegawai semakin disiplin dalam bekerja, maka akan semakin meningkat motivasi kerjanya (Handoko, 2008). Disamping itu seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja baik apabila yang bersangkutan memiliki sikap kemandirian, semangat dalam bekerja, memiliki kemauan kerja serta terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja (Moekijat, 2010)

Menurut Markum Singodimedjo, 2010 menyatakan Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menerjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu, motivasi merupakan kekuatan ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri

seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menyelesaikan tugas ini, pada SDM perlu diberi arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Menurut Singarimbun dan Sofian (2006) yaitu Suatu jenis penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang dirumuskan. Penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*. Uraianya mengandung deskripsi, sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

Alasan utama menggunakan penelitian eksplanatory berhubungan dengan pemilihan hipotesa yang dilakukan. Melalui uji hipotesa yang dilakukan, peneliti berharap dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada dalam hipotesa.

Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*independent variabel*) dan variabel bebas (*dependent variabel*).

- 1) Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y)
- 2) Variabel bebasnya terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2)

Populasi dan Sampel

Menurut Noer (2001), populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang menjadi pusat penelitian. Penelitian ini populasi yang menjadi sasaran penelitian adalah Pegawai Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono sebanyak 42 pegawai

Sampel merupakan sebagian individu yang diselidiki. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Total Sampling* (Sampel keseluruhan). Menurut Masri Singarimbun dan Sofian (2006), yang dimaksud dengan sampel acak stratifikasi ini adalah : Suatu cara pengambilan sampel yang membagi populasi yang bersangkutan kedalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam, dan setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak.

Faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu penelitian yaitu Derajat keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi. Makin seragam populasi itu, makin kecil sampel yang diambil, sebaliknya apabila populasi itu secara sempurna tidak seragam, maka hanya pencacahan lengkaplah yang dapat memberikan gambaran yang representatif. Besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10%. Dalam penelitian ini, besarnya sampel adalah X orang, yaitu sebesar 20% dari jumlah seluruh populasi yang diteliti.

Pada penelitian ini semua anggota populasi yaitu sebanyak 42 pegawai pada Pabrik Gula PG. Lestari Kertosono. Karena semua anggota populasi menjadi sampel, maka teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode sensus.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Angket atau kuisisioner digunakan untuk memperoleh data berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data berkaitan data-data dokumentasi penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi serta kinerja pegawai.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder bisa dalam bentuk laporan atau data-data dari kantor.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2010). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r \geq 0,3$.

Sedangkan uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk Uji Reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2010).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pabrik Gula “PG. Lestari” Kertosono. Adapun rumus persamaan yang digunakan dalam model ini sebagaimana yang dirumuskan Dajan (2009) yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

B₀ = Konstanta

- X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Motivasi
 b_1, b_2, b_3 = koefisien Regresi
 e = Variabel Pengganggu

Setelah data terkumpul, maka dianalisis secara kuantitatif untuk menjelaskan (mendiskripsikan) hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian-uraian yang sistematis dan logis. Selain itu diadakan analisis secara kuantitatif yaitu uji statistik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yakni dengan menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

Pengujian Hipotesis

(1) Pengujian Hipotesis I

Dalam rangka membuktikan hipotesis I maka menggunakan Uji F. Pengujian Uji F ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis yaitu :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0 \text{ (i = dari 1 dan 4)}$$

Dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. $F_h \geq F_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang 5 %, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.
- b. $F_h < F_t \rightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.
- c. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Semakin besar R^2 atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variasi bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi tidak bebasnya. Jika R^2 mencapai nilai 1 menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau naik turunnya Y sebesar 100%. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variasi bebas terhadap variasi variabel tidak bebasnya semakin kecil. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Guna membuktikan kebenaran hipotesis pengaruh secara parsial digunakan uji t yaitu menguji kebenaran regresi parsial. Uji t ini, bila t hitung $\leq t$ tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima, hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berarti variabel-variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel terikatnya dan sebaliknya bila t hitung $\geq t$ tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis dengan melihat pada besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) untuk masing-masing variabel bebas. kegunaannya untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar (dominan terhadap variabel terikat/tergantung).

Berarti semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel terikat dan jika ada variabel yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil/rendah, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum sampai pada hasil penelitian berupa analisis diskriptif dan analisis inferensial, ada baiknya kalau diuraikan terlebih dahulu mengenai gambaran umum obyek penelitian. Dalam hal ini akan diuraikan mengenai sejarah Pabrik Gula Lestari.

Setelah diperoleh data mengenai kondisi hasil kuesioner, maka untuk mengetahui pengaruh kompensasi, suasana kerja, kesesuaian pekerjaan dan promosi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis data regresi berganda dengan menggunakan alat SPSS 11,5.

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.094 + 0.397X_1 + 0.643X_2 + e$$

Tabel 1 . Hasil Analisis Regresi dengan menggunakan SPSS 10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.094	.390		.240	.811
Lingkungan kerj	.397	.151	.313	2.625	.012
motivasi	.643	.134	.571	4.795	.000

Sumber : Hasil Analisis Data, 2014

Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja dan motivasi yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai .

Nilai konstanta sebesar 0.094 mengandung makna bahwa apabila tidak ada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel lain, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 0.094

Koefisiene regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0.397 yang artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. artinya bahwa apabila ada peningkatan perbaikan lingkungan kerja maka akan berdampak positif terhadap kinerja. Dengan kata lain apabila ada kenaikan pada lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.397 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain konstan.

Demikian halnya dengan motivasi, koefisien regresi untuk motivasi adalah sebesar 0.643, artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerjanya. Apabila ada peningkatan dalam motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.643 satuan, dengan asumsi variabel-variabel lain konstan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.625 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.012 karena nilai signifikansi 0.012 (lebih kecil dari 0,05), maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4.795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05), maka motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono **diterima**.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4.795 merupakan nilai terbesar dibanding nilai uji t variabel lainnya dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi 0.000 (paling kecil dari 0,05) maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono **diterima**.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja digunakan analisis dengan uji F. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 32.835 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis of Varians (ANOVA)^b

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1.552	2	.776	32.835	.000 ^a

Sumber : Hasil Analisis Data pada Lampiran, 2014

Berdasarkan hasil analisis diatas, karena nilai signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05), maka lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **diterima**

Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.627 atau sebesar 62.7% artinya bahwa sebesar 62.7 % kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja

dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62.7%, sedangkan sisanya sebesar 37.3% dijelaskan oleh variabel lain-lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data juga dapat dilihat pula nilai R^2 sebesar 0.627. Hal ini berarti bahwa 62.7% variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uji t yang sudah dilakukan didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga pada variabel motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada ada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai sangatlah menentukan Kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono.

Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu pimpinan juga harus memperhatikan lingkungan kerja sebagai variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Dalam teori dikatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari Ability dan Motivation. $Performance = f(Ability, Motivation)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi merupakan syarat penting dari suatu kinerja. Kemampuannya tinggi kalau tidak mempunyai motivasi juga tidak akan bisa meningkatkan kinerja sebaliknya motivasi tinggi tetapi tidak punya kemampuan juga akan sulit untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian pada pembahasan diatas, dapat di jelaskan pula bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerjanya maka akan semakin baik pula kinerjanya. Secara teori, Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi sarana prasarana atau fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan antar personal, misalnya hubungan antara pimpinan dengan bawahan, hubungan antar bawahan serta hubungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono . Pengaruh kedua variable tersebut pada kinerja pegawai sebesar 62.7%, oleh karena itu kinerja pegawai sebesar 37.3 % dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai pada Pabrik Gula Lestari di Kertosono.

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pabrik gula Lestari di Kertosono.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, Penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai pada Kantor Pabrik Gula Lestari di Kertosono sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama.
2. Pimpinan Pabrik Gula Lestari di Kertosono perlu memperhatikan faktor selain lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti kesesuaian pekerjaan, fasilitas kerja, dan variabel lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dajan, Anto. 2009. *Pengantar Metode Statistik Jilid 1*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Dessler Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Dharma, Surya. 2007. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emil Salim, 2006, *Pembangunan Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: LP3ES.
- Hanafi, M.M. 2008. *Manajemen Keuangan Edisi Satu*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kotler, Philip & Keller, Kevin Lane, 2009. *Manajemen Pemasaran Jilid 2 (13 th ed.)* Jakarta: PT.Erlangga
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi, edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta*
- Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musanef. 2009. *Sumber Daya Manusia : Tinjauan Kualitas dan Kinerja Kerja* Jakarta : Sinar Grafika.
- Rajagopal, 2007, *Optimising Franchisee Sales and Business Performance, Journal of Retail and Leisure Property*, vol. 6, no. 4, pp. 341-360
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizations Theory : Structure, Design, and Application*.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei (Editor)*, LP3ES, Jakarta
- Stoner, James A.F. 2006. *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.