

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PKU AISYIYAH BOYOLALI**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

NOVITA RAHMAWATI

B100 100 232

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 60 kepada karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali. Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji asumsi klasik tidak ditemukan masalah. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan baik pula. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan semakin baik. Pada uji f menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh hasil Koefisien Determinasi (R^2) 48,6 %.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PKU AISYIAH
BOYOLALI**

Yang disusun oleh :

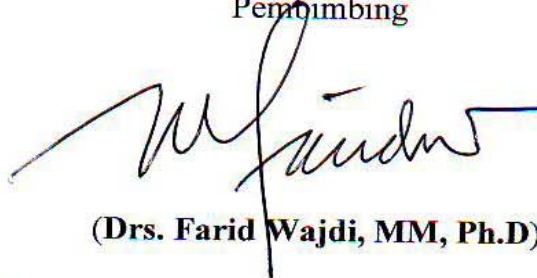
NOVITA RAHMAWATI

B 100 100 232

Penandatangan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Surakarta, Februari 2014

Pembimbing

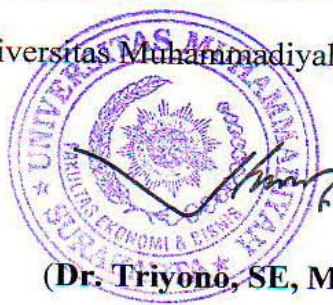


(Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan perusahaan-perusahaan di dunia ekonomi sangatlah ketat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk tetap berusaha menjadi yang terbaik dan unggulan diantara para pesaing dalam satu bidang usaha maupun di bidang yang lainnya. Alasan itulah yang menyebabkan perusahaan selalu mencari faktor-faktor agar perusahaan bisa bertahan, selalu berkembang, dan selalu mempertahankan eksistensinya. Menurut Veithzal Rivai (dalam Surodilogo, 2010:13) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak terlihat) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang tidak terlihat oleh mata tetapi memiliki kekuatan untuk mendorong individu dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Ignatius Wursanto (Surodilogo, 2010:13) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Jadi bisa disimpulkan lingkungan kerja adalah hal yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan dan berdampak pada karyawan. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan dapat mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dipunyai oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan member kontribusi yang positif untuk perkembangan organisasi. Maka dari itu

berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PKU AISYIYAH BOTOLALI”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang mempunyai nilai penting serta relevan untuk dibahas dan diteliti berkaitan dengan judul di atas yaitu :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PKU Aisyiyah Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PKU Aisyiyah Boyolali?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka dari itu tujuan pengetahuan ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali.

D. LANDASAN TEORI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKU Aisyiyah di Boyolali. Untuk tahu lebih jelas tentang variabel-variabel yang akan diteliti.

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika lingkungan kerja tidak nyaman dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Sedarmayati (2001:3) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedaryamanti (2001:21) antara lain yaitu: Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur di Tempat Kerja, Kelembaban di Tempat Kerja, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Getaran Mekanis di Tempat Kerja, Tata Warna di Tempat Kerja, Dekorasi Tempat Kerja, Musik di Tempat Kerja, Keamanan di Tempat Kerja

Jadi dengan beberapa definisi diatas tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah hal yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan dan berdampak pada karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja dapat disimpulkan memiliki indikator yaitu, fasilitas yang diberikan kepada karyawan (seperti adanya kamar kecil atau kamar mandi, pemberian makanan dan minuman), fasilitas yang mendukung kondisi kerja (seperti alat-alat yang mendukung perusahaan, ruang kerja, lantai, pewarnaan ruang, dan keamanan kerja),

hubungan kerja dengan sesama karyawan, baik dari karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan.

2. Motivasi

Motivasi dalam sebuah organisasi bisa dianggap sebagai salah satu pilar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Mannulang (2001:165) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Di dalam bukunya juga Manullang (2001:169-192) ada beberapa teori motivasi:

a. Teori Mc Gregor

Dalam hal ini Mc Gregor mengemukakan dua pandangan tentang manusia, yaitu teori yang berasumsi X yang bertipe tidak suka bekerja atau Y yang bertipe bahwa manusia kodratnya bekerja.

b. Teori A. H. Maslow

Dalam teori ini Maslow berpendapat bahwa tindakan atau tingkah laku makhluk hidup ditentukan oleh suatu kebutuhan yang paling mendesak.

c. Teori Frederick Herzberg

Teori ini mengemukakan tentang kebutuhan manusia ada dua yaitu tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.

d. Teori M. Scott Myers

Dalam hal ini Myers membedakan karyawan menjadi 2 tipe yaitu pencari motivasi dan pengelak motivasi.

e. Teori Mc Clelland

Dalam hal ini Mc Clelland berpendapat bahwa manusia atau orang yang menginginkan keberhasilan maka orang itu akan berusaha untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya.

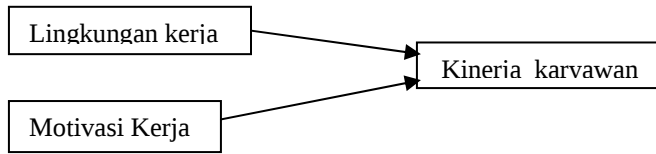
3. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:14). Oleh karena itu seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui pekerjaannya agar mencapai kinerja yang baik. Untuk itu menurut Rivai (2005:17) kinerja memiliki empat aspek yang harus diperhatikan, yaitu: (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan perusahaan, (3) tingkatan tujuan yang dicapai, (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh **Lucky Wulan Analisa pada tahun 2011** berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kota Serang)”. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. KERANGKA PEMIKIRAN



G. HIPOTESIS

1. H1 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PKU Aisyiyah Boyolali.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampling yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PKU Aisyiyah Boyolali sebanyak 100 orang responden secara acak kemudian dari hasil kuisioner tersebut akan diambil 60 kuisioner yang layak untuk di jadikan sampel penelitian.

I. METODE PENELITIAN

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Jawaban yang didapat adalah jawaban kuesioner dari pegawai PKU

Aisyiyah Boyolali yang di sebarakan oleh penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Metodologi Pengumpulan Data

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mempersiapkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan berbagai masalah yang diteliti atau masalah dalam suatu penelitian.

3. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

2) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2009:107). Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika 2-tailed > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2009:25).

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

c. Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam bukunya Ghozali (2009:15) mengatakan Koefisien determinasi (R^2) pada intinya menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2) Uji F

Uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

J. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r_{hitung}) > 0,254 (N 60 diperoleh r_{tabel} = 0,254 lihat lampiran 7), sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,487 – 0,834.

Berdasarkan perhitungan motivasi kerja dinyatakan valid, karena koefisien korelasi (r_{hitung}) > 0,254, sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,532 – 0,849.

Berdasarkan perhitungan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena koefisien korelasi (r_{hitung}) > 0,279, sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,553 – 0,727.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Critical Value	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,721	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,712	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,665	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel hasil perhitungan terhadap variabel-variabel diatas reliabilel kareba masing-masing variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil perhitungan diperoleh nilai Z sebesar 0,881 dan nilai signifikansi 0,419, hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	TOL	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,751	1,331	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
2	Motivasi Kerja	0,751	1,331	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai semua tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	t_{hitung}	Sig	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	-0,032	0,975	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja	-1,023	0,310	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua nilai t_{hitung} variabel bebas lebih kecil dari $-t_{tabel}$ atau t_{tabel} dan didukung oleh semua nilai signifikansinya di atas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Parameter	Koef. Regresi	Std. Error	t-Statistik	Probability
Konstanta	3,098	1.996	1.552	.126
Lingkungan Kerja	0,455	.117	3.902	.000
Motivasi Kerja	0,362	.105	3.438	.001
F-Statistik	26,908	Probability 0,000		
R Square	0,486	Adj. R Square 0,468		

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,098 + 0,455 X_1 + 0,362X_2 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji R²

Hasil perhitungan diperoleh angka koefisien determinasi R² sebesar 0,486. Artinya persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen sebesar 48,6%.

b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} = 26,908$ dan nilai sig = 0,000, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,908 > 3,15$) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat disimpulkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,902$ dan nilai $sig. = 0,000$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,902 > 2,002$) dan $sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,438$ dan nilai $sig. = 0,001$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,438 > 2,002$) dan $sig. < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

K. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan nilai signifikansinya sebesar 0,000.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan nilai signifikansinya sebesar 0,001.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan nilai signifikansinya sebesar 0,000.

4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan sumbangan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,4% disumbang oleh variabel lain di luar model penelitian.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran perbaikan penulis sampaikan sebagai koreksi bagi perusahaan, penelitian yang akan datang.

1. Bagi Perusahaan

kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kurangnya perhatian dalam lingkungan kerja dan motivasi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu disarankan agar perusahaan lebih memberikan perhatian dan penghargaan terhadap karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Walaupun dalam penelitian ini memenuhi syarat pengambilan sampel, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika (Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Sartika Hayulinda. 2012. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar”. *Skripsi*. Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasaniddin.
- Manullang, Marihot, M. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S.. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedaryamanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Subagya, Pangestu dan Djarwanto PS. 2005. *Statistik Induktif Edisi 5*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Suryodilogo, Leonardus Bintoro. 2010. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sumber Sehat Semarang”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.