

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. SRITEX SUKOHARJO**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

ONGKY SAKTIYANA KRISNANDA

B100100257

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. SRITEX SUKOHARJO.**

Yang disusun oleh:

Nama : Ongky Saktiyana Krisnanda.

NIM : B100100257

Penandatanganan berpendapat bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Surakarta, 20 Juli 2014

Pembimbing




(Jati Waskito SE. M.si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Triyono, SE, M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT. Sritex Sukoharjo.

Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 karyawan dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan purposif sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah dengan data primer yg didapat dari jawaban kuesioner dan data sekunder yang berupa dokumentasi yang didapat dari arsip perusahaan.

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikorelasi dan uji heterokedastisitas. Metode analisis berganda digunakan uji F, uji T, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dari dua variabel tersebut, variabel motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada variabel lingkungan kerja. Dengan penelitian yang dilakukan ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman supaya kinerja karyawan terus membaik, terutama perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kepada para karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah motivasi kerja para pegawai (karyawan) yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Gray et al (dalam Winardi 2001:2) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi juga dapat membantu para karyawan/pegawai dalam bekerja, apabila manajer memberikan motivasi kepada karyawan maka secara otomatis karyawan akan timbul rasa semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan semua pekerjaannya dengan sempurna. Motivasi kerja juga perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai, apabila kinerja karyawan meningkat diharapkan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai. Jadi motivasi sendiri juga berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Apabila motivasi rendah maka karyawan tidak punya semangat kerja dan mudah menyerah. Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat terus hidup dan berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber daya yang dimilikinya.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Supardi (dalam Ana, 2012), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Pada umumnya karyawan itu menginginkan suatu tempat kerjanya aman, nyaman, dan cukup tenang. Maka dari itu alangkah baiknya lingkungan kerja dibangun dengan menarik dan juga difasilitasi dengan fasilitas-fasilitas yang memadai, sehingga akan menciptakan suasana yang nyaman dan membuat para karyawan lebih leluasa dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Misalkan disebuah kantor disediakan fasilitas wifi, maka para karyawan akan lebih dimudahkan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan uraian diatas , maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SRITEX SUKOHARJO”**

B. TINJAUAN PUSTAKA

A. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 1998). Pemahaman terhadap motif yang mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu.

2. Aspek, Pola-Pola, Dan Tujuan Motivasi.

Menurut Hasibuan (2003) aspek motivasi dikenal “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”. Aspek aktif/dinamis: motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Aspek pasif/statis: motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan diinginkan.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dapat bersifat positif, ataupun negatif.

- a. Motivasi positif, motivasi yang kadang-kadang dinamakan orang: “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*Anxiety Reducing Motivation*), atau “pendekatan wortel” (*The Carrot Approach*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
- b. Motivasi negatif, yang seringkali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*The Stick Approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikan kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar/jauh dari harapan. Masing-masing tipe (motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisai-organisasi hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang (Gregor dalam Winardi, 2001).

4. Teori X dan Y Dari Mc. Gregor

Teori ini bermula dari klasifikasi manusia yang dilakukan oleh Mc. Gregor. Gregor menyusun klasifikasi terhadap manusia berdasarkan asumsinya bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan penganut teori Y (Setiawan, 2012).

Manusia penganut teori X (Tradisional)

- a. Karyawan rata-rata malas bekerja
- b. Karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi.
- d. Karyawan akan produktif apabila diancam dengan hukuman atau pemecatan.

- e. Karyawan tidak mau berpikir untuk diri sendiri, segingga tergantung pada pimpinan.
- f. Karyawan bekerja demi uang dan mengejar status.
- g. Karyawan pada hakekatnya dapat didiskriminasi
- h. Karyawan cenderung menolak perubahan.
- i. Karyawan sering diperlakukan secara terhormat.
- j. Karyawan perlu diperintah dan dilatih dengan metode yang tepat.

Manusia penganut teori Y (Potensial)

- a. Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
- b. Karyawan dapat memikul tanggung jawab.
- c. Karyawan berambisi untuk maju dan mencapai prestasi.
- d. Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.
- e. Karyawan selalu tumbuh dan berkembang, tak pernah terlambat untuk belajar.

5. Motivasi Adalah Suatu Ilmu.

Jika motivasi itu suatu ilmu, dewasa ini seharusnya kita sudah tahu bagaimana membuat setiap pegawai memotivasi diri sendiri. Walaupun ada beberapa konsep dan petunjuk umum, kita masih jauh dari keadaan dimana motivasi dapat disederhanakan dalam bentuk rumus.

Pada dasarnya motivasi itu adalah suatu seni. Seorang manajer harus mengerti setiap bawahannya, memahami tingkat kebutuhan dan intensitasnya, dan mencoba meningkatkan kondisi dan keadaan yang dapat menghasilkan pegawai termotivasi (Timpe, 1991:280).

6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.

Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi motivasi, faktor-faktor tersebut adalah (Cahyono, 1996) :

- a. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
- b. Tujuan-tujuan orang/keompok yang bersangkutan.
- c. Cara dengan apa tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

7. Upaya-Upaya Memotivasi Karyawan

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan administrator atau manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Administrator profesional mengetahui tentang cara meningkatkan motivasi karyawan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan adalah sebagai berikut (Danim, 2004):

- a. Rasa hormat (*respect*).
- b. Informasi (*information*).
- c. Perilaku (*behavior*).
- d. Hukuman (*phunishment*).
- e. Perintah (*command*).
- f. Perasaan (*sense*).

3. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

Dalam memotivasi ada beberapa kendala bagi perusahaan untuk memberikan motivasi tersebut. Kendala-kendala motivasi (Hasibuan, 2003):

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja dibalik setiap individu karyawan.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Faktor pendukung motivasi.

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

B. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja bisa dilihat secara kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja didefinisikan oleh Bacal (dalam Dharma, 2005:18) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

3. Perencanaan Kinerja.

Perencanaan kinerja adalah pertemuan antara ternilai (*appraise*) dengan superiornya atau penilai (*appraiser*) yang antara lain membahas (Wirawan, 2009 : 100):

- a. Tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab ternilai, yaitu tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh ternilai dan prosedur yang harus diikuti oleh ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kompetensi yang diperlukan ternilai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, serta perilaku kerja dan sifat pribadi yang harus dilakukan dan dimiliki oleh ternilai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Standar kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam system MBO diformulasikan sebagai objektif, sasaran atau target kinerja ternilai, pembahasan indicator kinerja dan definisi operasionalnya, serta cara pengukuran yang dilakukan oleh penilai.
- d. Menentukan cara pegawai akan mencapai kinerjanya.
- e. Proses pengukuran kinerja dan instrumen yang digunakan, serta waktu pelaksanaan penilaian dan ternilai harus mengalami teknik pengukuran kinerja ternilai.

- f. Merencanakan pengembangan kompetensi ternilai jika belum memiliki kompetensi tersebut sepenuhnya jika belum mempunyai kompetensi inti yang diperlakukan untuk melaksanakan pekerjaan, penilai dilatih dan dikembangkan.

4. Pelaksanaan Kinerja.

Pelaksanaan pekerjaan adalah proses sepanjang tahun pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya.

5. Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan. Dalam mengobservasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan data dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrument khusus untuk mencatat hasil observasi.

6. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan (http://id.wikipedia.org/wiki/Pengukuran_kinerja).

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Diana, 2013).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Jika lingkungan suatu perusahaan baik maka hal tersebut dapat memicu semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. (Lukman hakim, 2005).

C. METODE PENELITIAN

1. DATA DAN SUMBER DATA

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dan juga menggunakan data sekunder yang berupa dokumentasi. Dalam penelitian ini, jawaban yang didapat berasal dari kuisioner dari karyawan PT. Sritex Sukoharjo yang sudah dibagikan oleh penulis tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENGUMPULAN DATA

- 1) Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban.
- 2) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data-data yang dilakukan penulis dengan cara mencatat serta mengutip hal-hal yang penting dari dokumen atau arsip yang ada di perusahaan.

3. SAMPEL DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Manurut Sugiono (201:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sebagian atau wakil populasi yang diteliti

Adapun sampling yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Sritex Sukoharjo yang mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Sudah menjadi karyawan tetap di PT. Sritex Sukoharjo.
2. Masa kerja sudah mencapai dua tahun.
3. Berusia lebih dari dua puluh tahun.

4. UJI INSTRUMENT

Untuk menguji data yang diperoleh menggunakan dua teknik yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Perhitungan korelasi dilakukan dengan bantuan Statistical Package For Social Sciences (SPSS). Hasil

perhitungan yang diperoleh akan dibandingkan dengan angka kritis table korelasi pada taraf signifikan 5%. Jika hasil perhitungan yang diperoleh akan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi product moment sama dengan atau lebih besar dari nilai r pada angka kritis, hasil dari r_{xy} lebih besar dari Critical Value (nilai r_{tabel}) maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2002).

2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik cronbach alpha. Suatu variable dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai cronbach alpha (r_{alpha}) > 0,60 (Ghozali : 2002).

D. METODE ANALISIS DATA

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan oleh peneliti bila pemeliti bermaksud bmeramalkan keadaan bagaimana keadaan (naik-turun) variable dependent, bila dua atau lebih variable independent sebagai faktor predictor dimanipulasi.

Rumus regresi untuk dua prediktor sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = variabel gangguan

Analisis regresi berganda ini didukung oleh beberapa pengujian yang dapat membuktikan benar tidaknya regresi tersebut, pengujian tersebut ialah:

a) Uji Normalitas

Cara menguji normalitas yaitu dengan membandingkan probabilitas (p) yang diperoleh dengan taraf signifikan (α) 0,05. Apabila nilai $p > \alpha$ maka distribusi normal atau sebaliknya. Hasil uji normalitas dengan program SPSS terhadap nilai residual bahwa data berdistribusi secara normal ($p > 0,05$).

b) Uji Multikorelasi

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas

c) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

3. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi.

Koefisien derterminasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.05, dan 0.25 menunjukkan bahwa model kuat. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai *R-Squares* pasti akan meningkat (Latan dan Temalagi, 2013).

E. PEMBAHASAN

C₁: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Setelah dilakukan penelitian dan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ana (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, penelitian Ragil (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang, dan juga penelitian Doni (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dalam semua penelitian terdahulu tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka untuk memotivasi karyawan di PT. Sritex Sukoharjo agar meningkatkan kinerja yaitu dengan cara perusahaan sebaiknya bisa memberikan upah atau gaji yang sekiranya mampu untuk keperluan sehari-hari. Perusahaan juga bisa memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi supaya para karyawan tersebut merasa dihargai kerja kerasnya. Para karyawan sebaiknya juga diberikan dorongan dan semangat kerja supaya dalam mengerjakan semua tugas dan pekerjaannya karyawan bisa terus fokus. Karyawan juga berhak memperoleh jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja atau lebih tepatnya asuransi, yang berguna agar karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja. Para atasan/pimpinan senantiasa untuk memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan.

C₂: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Setelah dilakukan penelitian dan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ragil (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang, penelitian Doni (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, kemudian penelitian Gatot (2014) yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Eratama Tangerang, dalam semua penelitian terdahulu tersebut didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, usaha yang dilakukan perusahaan untuk memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja supaya kinerjanya meningkat adalah melengkapi fasilitas kerja yang berguna untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tata ruang kerja karyawan yang nyaman dan tidak sumpek sehingga tidak akan mengganggu aktivitas karyawan. Perusahaan juga bisa membangun tempat/lahan parkir yang luas dan aman, mengingat karyawan di PT. Sritex Sukoharjo yang sangat banyak. Menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan juga sangat penting karena dalam memajukan perusahaann, para karyawan harus bekerjasama. Ruang kerja yang digunakan para karyawan hendaknya terhindar dari suara bisin/gadung yang nantinya bisa mengganggu kerja karyawan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sritex Sukoharjo dibuktikan dengan hasil uji t dapat diperoleh variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} = 2,672 > t_{tabel} = 2,037$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Dan perhitungan variabel lingkungan kerja diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,137 > t_{tabel} = 2,037$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 2 Motivasi kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Sritex Sukoharjo.

2. Saran-Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan motivasi berupa pemberian tambahan pendapatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan peningkatan tunjangan kesejahteraan dan kesehatan yang memadai.
 - b. Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif dan tertib.
2. Penelitian Yang Akan Datang
 - a. Penelitian yang akan diharapkan tidak hanya menggunakan metode kuesioner tapi juga menambah metode wawancara langsung, sehingga responden tidak tergesa-gesa dalam mengisi kuesioner serta waktu yang dipergunakan untuk penelitian untuk ditambah sehingga tidak terbatas sehingga keakuratan data dapat terjamin.
 - b. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang turut mempengaruhi kinerja maka perlu menambah variabel lain, sehingga sehingga cakupannya lebih luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia
 - c. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Sritex Sukoharjo untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel dari perusahaan lainnya untuk diteliti, sehingga hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, Doni. (2012). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *“Management Analysis Journal”*. Vol. 1 No. 1.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Cahyono, Tri Bambang. 1996. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induksi Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Hakim, Lukman. 2005. *Buku Panduan seminar Sumber Daya Manusia*. BP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate teknik dan aplikasi menggunakan program IBM spss 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Noe, Raymond A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Permanasari, Ragil. (2013). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang”. *Management Analysis Journal*. Vol. 2 No. 2. <http://journal.unnes.ac.id/atju/index.php/maj>.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Rahardjo, Gatot. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif*. Vol. 1 no. 1, 1-7.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*.
- Soegoto, Eddy Soeryanto, 2008. *Marketing Research The Smart Way to Solve a Problem: Penduan bagi manajer, pimpinan perusahaan/organisasi serta mahasiswa atau peneliti*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA".
- Sri Ekaningsih, Ana. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". *Socioscientia Jurnal ilmu-ilmu Sosial*. Volume 4 nomor 1, 19-30.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2010.
- Supardi dan Anwar, S. 2001. *Dasar-dasar perilaku organisasi*. UII Press, Yogyakarta.
- Timpe A Dale. 1991. *Men motivasi Pegawai*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wikipedia. 2014. "Pengukuran Kinerja" (online), (http://id.wikipedia.org/wiki/Pengukuran_kinerja), diakses tanggal 13 April 2014).
- Winardi, J. 2001. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.