

ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN DARUL AITAM BLOKAGUNG

Naely Fasihatul Qur'aniyah, Karnadi, Hardjono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Abdurachman Saleh (UNARS)
Jl. PB Sudirman, Situbondo

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilatar belakangi oleh tingkat kinerja didalam suatu perusahaan non profit salah satunya yaitu yayasan yang di akhir era globalisasi ini banyak menjadi minat untuk bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Yayasan Darul Aitam Blokagung. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan wawancara. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Hipotesis diformulasikan dan diuji menggunakan Analisis Linier Berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Variabel Motivasi juga berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dari pada variabel lingkungan kerja.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, baik usaha yang bersifat profit maupun non profit. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara badan usaha untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi badan usaha yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu badan usaha sangat diperlukan agar

perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga badan usaha dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan non profit juga memiliki tantangan yang cukup besar agar mendapat posisi yang strategis, pemenuhan dan pencapaian ini tidaklah lepas dari peran serta sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya.

Sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang

terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan badan usaha. Di Kabupaten Banyuwangi terdapat beberapa badan usaha yang bergerak dibidang non profit yang bersaing secara ketat. Yayasan Darul Aitam Blokagung merupakan salah satu badan usaha yang berada di Kabupaten Banyuwangi yang bergerak pada sektor sosial atau non profit yang terkena dampak dan imbas adanya era globalisasi sehingga mengalami masa sulit dan berada pada posisi yang memprihatinkan. Namun badan usaha ini mampu bertahan karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menghadapi dan menjalankan fungsinya sebagai badan usaha yang memiliki bagian integral dalam masyarakat.

Badan usaha yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama badan usaha. Proses belajar harus menjadi budaya badan usaha sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap mutu kinerja karyawan Yayasan Darul Aitam Blokagung secara persal dan simultan?
2. Faktor manakah yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Darul Aitam Blokagung?

Tujuan Penelitian

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui dan menganalisis faktor yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja karyawan Yayasan Darul Aitam Blokagung secara persal dan simultan.
2. Ingin mengetahui dan menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap mutu kinerja karyawan Yayasan Darul Aitam Blokagung.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Linsley (Lester D. Crow, 1998: 55) mendefinisikan motivasi secara umum sebagai: "*The combination of forces which initiate direct and sustain behavior toward a goal*" (gabungan dari kekuatan-kekuatan di mana memprakarsai, menunjukkan dan menyokong tingkah laku ke arah tujuan).

Penekanan motivasi kepada kekuatan inner dikemukakan oleh (Easwood Atwater 2004:23). Beliau berpendapat bahwa motivasi menunjuk pada pernyataan inner (dalam pikiran) yang menyebabkan atau menggerakkan kita untuk bertindak. Motivasi merupakan kondisioner yang memberi kekuatan dan menggerakkan kepada tujuan. Lain halnya dengan MC. Donald (Sardiman, 1996: 74) yang memandang motivasi sebagai perubahan

energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Beberapa teori diatas dapat dijelaskan dan di klasifikasikan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari teori keadilan ini bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005:213). Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organis

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, (2005:215) dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan

berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)
Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005:218), selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan.
 - 2) Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan.
 - 3) Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan.
 - 4) Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang

perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan mutu kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila karyawan bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat penentuan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja serta akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana di katakan oleh Sarwoto (1991:122) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik. Sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak di timbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan

baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Komarudin (2002:90) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, kebersihan musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak terfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting. Dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktifitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan
Masalah warna dapat berpengaruh bagi karyawan, didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja sebaiknya menggunakan warna yang lembut.
2. Penerangan
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang baik sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
3. Udara
Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

4. **Suara bising**
Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.
5. **Ruang gerak**
Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
6. **Keamanan**
Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
7. **Kebersihan**
Lingkungan kerja yang bersih akan sangat menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.
8. **Lingkungan kerja non fisik**
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sudarmayanti,2001:89) lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan

sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan pemimpinnya. Apabila hubungan karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpinnya berjalan dengan sangat baik maka akan membuat karyawan menjadi sangat nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan mutu kinerja pun akan ikut meningkat.

Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dan Moh As'ad (2003:54) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Simamora (1995:67), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan

tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

- a. karakteristik situasi,
- b. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
- c. tujuan-tujuan penilaian kinerja,
- d. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan evaluasi
Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

1. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan,

promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Husnan (1994:98) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:

1. Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
3. Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing- masing

kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

4. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
5. Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Bernardin dalam Novitasari (2003:23) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.
6. Komitmen kerja
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan.

Hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant,2008 dalam jurnal *Applied Phycology*, 48-58) menunjukkan tingkat diman perilaku para karyawan berhasil didalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo,2003 Dalam jurnal *Applied phycology*) Kami menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para menejer yang dapat dipercaya. ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.Selain itu, lingkungan kerja tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan. diman lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.,dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja,sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja.

Metodologi Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mencari pengetahuan baru. (Margono, 2000: 103). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Angka-angka yang terkumpul sebagai hasil penelitian kemudian dapat di analisis menggunakan metode statistik. (Margono, 2000: 105-106). Berdasarkan pengertian tersebut, maka jenis penelitian ini bersifat regresi. Penelitian regresi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antara dua variabel, dan apabila ada, seberapa erat pengaruh tersebut. (Arikunto, S, 2002:239).

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat atau objek yang diteliti bertempat pada Yayasan Darul Aitam Blokagung yang beralamat di dusun Blokagung kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, dan waktu penelitian selama 1 bulan, yaitu pada bulan juni.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan darul Aitam Blokagung.

Teknik Yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel adalah random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Roscoe dalam sugiono (2006:90) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30-500. Menurut Umar (2002:121) adalah:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populas

e = presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini presisi yang digunakan adalah 10%)

Berdasarkan data yang telah diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 30 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan

harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut

2. Wawancara

Wawancara atau interviu adalah cara yang dipergunakan seseorang untuk tujuan tertentu, mencoba mendapat keterangan atau pernyataan secara lisan dari responden dengan bercakap-cakap dan berhadapan secara langsung, (Koentjaraningrat, 1980 : 162). Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu bahan-bahan tertulis yang terdapat dikantor perusahaan berhubungan dengan obyek yang diteliti. Metode ini berguna sekali untuk mencari data variabel yang merupakan transkrip, buku

surat, majalah, notulen rapat dan lain-lain. (Suharsini Arikunto, 1991:188).

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang yang diberikan oleh responden, Dalam membuktikan ada tidaknya pengaruh antara motivasi dengan lingkungan kerja maka data yang diperoleh dianalisa dengan cara tertentu. Adapun untuk analisa data yang berhasil dikumpulkan dipergunakan teknik analisa data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas.

Hasil Penelitian

Regresi linier berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan variabel-variabel yang meliputi motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan

analisis regresi linier berganda dengan formulasi

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y: Kinerja karyawan

b_0 : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi berganda variabel x_1
(Motivasi)

b_2 : Koefisien regresi berganda variabel x_2
(Lingkungan kerja)

x_1 : Variabel (Motivasi)

x_2 : Variabel (Lingkungan kerja)

UJI HIPOTESIS

Koefisien determinasi berganda (R^2)

Multikolinieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Kriteria:

1. Apabila R^2 mendekati 1 berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen terdapat pengaruh yang kuat.
2. Apabila R^2 mendekati 0 berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pengaruhnya buruk/lemah.

3. Apabila $R^2 = 1$ berarti pengaruhnya antara variabel independen terhadap variabel dependen terdapat pengaruh sempurna.

UJI F

Pengujian secara serentak adalah untuk mengetahui secara serentak koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Adapun untuk menghitung nilai F menggunakan rumus sebagai berikut: (J. Supranto, 1990:180)

$$F_o = \frac{R^2(k-1)}{1-R^2(n-k)}$$

Dimana:

F_o = pengujian secara serentak

R^2 = koefisien determinasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyaknya observasi

Kriteria pengujian :

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (x) dengan variabel terikatnya (Y)

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (x) dengan variabel terikatnya (Y).

SKALA PENGUKURAN

Skala likert

Skala likert adalah suatu skala yang jawabannya bertingkat (Hadi, 1991:20) yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju diberi nilai = 5
- b. Jawaban setuju diberi nilai = 4
- c. Jawaban netral diberi nilai = 3
- d. Jawaban tidak setuju nilai = 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju nilai = 1

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Darul Aitam Darussalam Blokagung populasinya berjumlah 87 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling, dimana dalam teknik pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	6	7
D3(diploma)	14	20
S1 (sarjana)	67	73
Jumlah	87	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan Yayasan Darul Aitam Blokagung yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 6 orang atau 7

% Kemudian S1 berjumlah 67 orang atau 73% dan Diploma sebanyak 14 orang atau 20%.

Responden Menurut Usia

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	≤ 20 Tahun	1	1
2	21 – 30 Tahun	49	69
3	31 – 40 Tahun	32	18
4	41 – 50 Tahun	5	12
	JUMLAH	87	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Yayasan Darul Aitam Blokagung yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 31-40 tahun yaitu berjumlah 32 orang atau 18%, kurang dari 20 tahun yaitu berjumlah 1 orang atau 1%, 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 12%.

Analisis Data

Tabel Hasil Perhitungan sesuai Lampiran

Variabel	Jumlah	Keterangan
Konstanta	5,09	Signifikan
X1	0,43	Signifikan
X2	0,37	Signifikan
R ²	0,31	Signifikan
r	0,56	Signifikan
F _{hitung}	5,90	Signifikan
F _{tabel}	2,052	Signifikan

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,09 + 0,43 X_1 + 0,37 X_2$$

$B_0 = 5,09$; yang artinya apabila variable motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) = 0,37 maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) = 5,09 $b_1 = 0,43$ yang artinya apabila kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) konstan, maka kenaikan variabel Motivasi (X_1) sebesar 1 kesatuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,43 $b_2 = 0,37$ artinya apabila kenaikan variabel Motivasi (X_1) konstan, maka kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 kesatuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,37.

Koefisien Determinasi dan korelasi secara Parsial.

Dalam ringkasan hasil perhitungan sesuai lampiran di atas yang ditunjukkan pada tabel 4.5, nilai $r = 0,56$ artinya terdapat hubungan positif dan cukup kuat antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Yayasan Darul Aitam Blokagung dan mempunyai korelasi sebesar 83%, sisanya 17 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,31 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai

kontribusi secara bersama-sama sebesar 83% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F.

Hasil perhitungan sesuai lampiran dari tabel 4.5 ditunjukkan F_{hitung} sebesar 5,90, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2.052. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,90 > 2,052$).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti dan dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel Motivasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 5,90 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,052, dapat diinterpretasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 83%. Artinya bahwa perubahan variabel kinerja akan dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja sebesar 83%. Sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- c. Variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti

penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Darul Aitam Darussalam:

- a. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka bagi pihak yayasan disarankan untuk lebih memperhatikan motivasi (X_1). karena hal ini terbukti mempengaruhi kinerja karyawan (Y), seperti mempertahankan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar bisa memperoleh kinerja yang lebih maksimal.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) juga menjadi point penting agar dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, bisa dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, yang bisa memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- W.S.Winkel,1999. *Psikologi Pendidikan*, Grasindo, Jakarta
- Sevilla, C. G, dkk,1993. *Pengantar Metodologi Penelitian*, UII Press,Jakarta
- Arikunto, S,2002, *Prosedur Penelitian,Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta.Jakarta.
- Singarimbun, M.E,2001. *Metodelogi Penelitian Survey*, New Aqua. Jakarta: hal 152
- Saifuddin Azwar, 2002.*Tes Prestasi*,Pustaka Pelajar,Yogyakarta. hlm: 173
- Arikunto S,1999. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.*: PT. Rineka Cipta, Jakarta.hal:20
- Hani T Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji, 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi KasusdiLingkunganPegawaiKantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id> . Diakses Tanggal 19 Juni 2012
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, No.1, januari 2005: 13-30.
- Sugiyono, 2001, **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- M. Manullang, 2003. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Luthans, Fred. 2006., **Perilaku Organisasi 10th**. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.