

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Guru dan Karyawan di SMK Negeri 1 Karanganyar)

Kristyono¹⁾, Yanita Hendarti²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: yanitahendarti1974@gmail.com^{1),2)}

Abstract

This study aims to (1) analyze the effect of motivation on employee performance (2) analyze the effect of work environment on employee performance (3) analyze the effect of motivation and work environment simultaneously on employee performance. This study take location in the SMKN 1 Karanganyar, using sample of 56 employees. Data collection using questionnaire techniques. Data analysis technique using linear regression analysis. Conclusions from the results of testing each hypothesis indicate that (1) Motivation has a significant effect on employee performance (2) Work environment has a significant effect on employee performance (3) Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, diperlukan adanya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan unsur penting yang harus diberdayakan dan ditingkatkan kinerjanya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Motivasi kerja adalah komponen penting dalam mendukung pencapaian kinerja unggul. Gachengo & Wekesa (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan satu hal penting bagi semua organisasi karena dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja. Apabila motivasi kerja karyawan semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan umumnya juga akan semakin baik.

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik turut mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Naharuddin & Sadegi (2013) berpendapat, kinerja karyawan tergantung pada kualitas lingkungan tempat bekerja diantaranya menyangkut lingkungan kerja fisik (peralatan dan lingkungan fisik tempat bekerja) serta lingkungan non fisik (hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan rekan kerja). Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mendorong peningkatan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Dalam setiap organisasi, *Job performance* (kinerja pekerjaan) adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan, termasuk efikasi, efisiensi, dan efektivitas (Yeh & Hong, 2012).

2. Motivasi Kerja

Karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi, ada yang termotivasi karena uang untuk memuaskan kebutuhan hidup bersama keluarganya. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

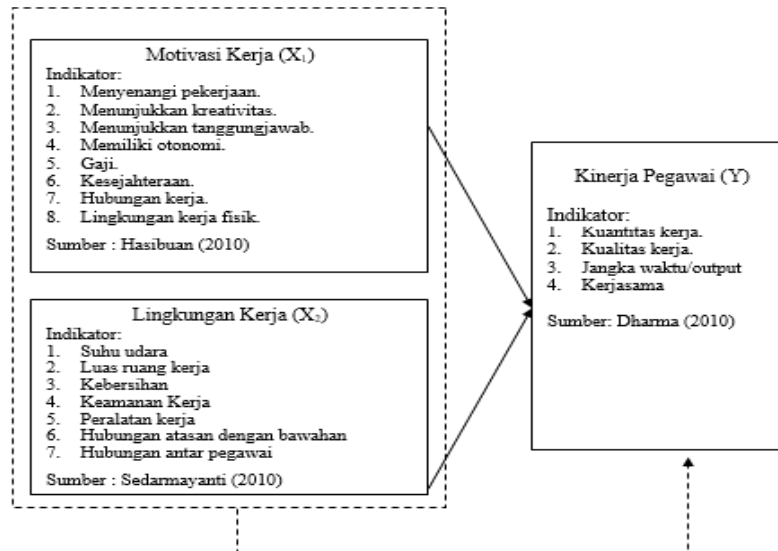
3. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2010: 142-

143) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan seperti skema sebagai berikut:



Gambar II.1
 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variabel independen/bebas : motivasi kerja dan lingkungan kerja

Variabel dependen/terikat : kinerja pegawai

—————→ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

-----→ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, hasil penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H₀ : β₁ = 0 Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar.

H_a : β₁ ≠ 0 Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan di SMK Negeri 1 Karanganyar.

2. H₀ : β₂ = 0

Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan di SMK Negeri 1 Karanganyar.

3. H_a : β₂ ≠ 0

Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan di SMK Negeri 1 Karanganyar.

4. H₀ : β₁ = β₂ = 0

Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar.

H_a : β₁ ≠ β₂ ≠ 0

Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti

semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar dengan jumlah 56 orang terdiri dari guru 31 orang dan karyawan 25 orang.

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau studi sensus yaitu mengambil seluruh elemen yang ada pada wilayah penelitian untuk dijadikan responden, hal ini mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar. Dengan demikian jumlah pegawai SMKN 1 Karanganyar yang akan digunakan sebagai responden adalah 56 orang

2. Jenis dan Sumber Data

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para responden yang memberikan data kepada peneliti, berupa jawaban kuesioner mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2009).

3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisoner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang dibagikan kepada responden, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden.

4. Pengukuran Variabel

Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert, untuk pernyataan positif mempunyai skor

sebagai berikut:

SS Sangat Setuju	5
S Setuju	4
CS Cukup Setuju	3
TS Tidak Setuju	2
STS Sangat Tidak Setuju	1

5. Teknik Analisis Data

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengukur persentase sumbangan pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi *R²* dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2009) :

$$R^2 = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Untuk selanjutnya besarnya persentase Koefisien Determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$Kd = R^2 \times 100\%$ dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai menggunakan analisis Product Moment. Butir pernyataan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing- masing butir menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel. Nilai r tabel dengan cara mengkonsultasikan pada Tabel r Product Moment pada $Ts = 5\%$ dan $N = 56$.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel yang terdiri dari keandalan,

keresponsifan, empati, dan kepuasan pengguna dalam kuesioner adalah reliabel.

Hal ini ditunjukkan dari nilai *alpha cronbach* > 0,60.

Tabel 1
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja pegawai	0,786	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,898	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,856	0,60	Reliabel

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.984	4.137		2.413	.019
X1	.535	.139	.461	3.863	.000
X2	.242	.114	.253	2.125	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil print out SPSS.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16*, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Berdasarkan hasil regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,984 + 0,535 X1 + 0,242 X2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai α (konstanta) = 9,984, bernilai positif artinya apabila tidak terdapat variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Karanganyar.
- b. Nilai koefisien X1 = 0,535. Koefisien X1 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Karanganyar. Apabila terdapat peningkatan motivasi kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 53,5%.

- c. Nilai koefisien X2 = 0,242. Koefisien X2 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang ada di SMK Negeri 1 Karanganyar. Apabila terdapat peningkatan lingkungan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 24,2%.
4. Uji t
- a. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar Dengan demikian hipotesis 1 terbukti.
 - b. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar Dengan demikian hipotesis 2 terbukti.

5. Uji F

Tabel 3
 Hasil Analisis Regresi secara Simultan

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.686	2	104.843	15.696	.000 ^a
	Residual	354.029	53	6.680		
	Total	563.714	55			

a. Predictors: (Constant), X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung adalah 15,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Karena F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 4
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.348	2.585

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (*Adj.R²*) dalam penelitian ini sebesar 0,348 artinya sumbangan pengaruh seluruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah 34,8% sisanya 65,2% (100%-34,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKNegeri 1 Karanganyar Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai *t*hitung (3,863) > *t*tabel (2,000) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian Hipotesis 1

- diterima.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai *t*hitung (2,125) > *t*tabel (2,000) atau nilai signifikansi (0,038) < 0,05. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.
- Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Karanganyar. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai *F*hitung (15,696) > *F*tabel (3,45) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, diajukan saran sebagai berikut :

- Untuk penelitian berikutnya disarankan

- peneliti memperluas jumlah sampel, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, kepala sekolah disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alami, R., Sohaei, R., Berneti, A.K.M., Younesi, A., Farnia, M., and Mirzajani, H. (2015). The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 6 (5), pp. 251-254.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. (2010). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Vol. 3(1), Hlm. 169-181.
- Gachengo, V.G., and Wekesa, S. (2017). Influence of Motivation on Employee Performance: A Case of National Bank of Kenya. *International Journal of Business, Management and Social Research*, Vol. 3 (2), pp. 179-185.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naharuddin, N.M., and Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies - IJIRS*, Vol. 2 (2), pp. 66-78.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Yeh, H., and Hong, D. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8 (2), pp. 50-59.