

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER TRADA MOTOR
DI BANDAR LAMPUNG**

(LAPORAN PENELITIAN)

Oleh:

ARDANSYAH

RUDDY KURNIAWAN




UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER TRADA MOTOR DI BANDAR LAMPUNG
Bidang Ilmu	Manajemen
Ketua Peneliti:	
1) Nama Lengkap	Ardansyah, SE.,MM.
2) Jenis Kelamin	Laki-laki
3) Pangkat/Golongan	Penata/ IIIc.
4) Jabatan Fungsional	Lektor
5) Fakultas/Prodi	Ekonomi/ Manajemen
6) Perguruan Tinggi	Universitas Bandar Lampung
7) Bidang Keahlian	Manajemen
8) Waktu Penelitian	September 2018 s.d. Januari 2019
Lokasi Penelitian	Bandar Lampung
Biaya Penelitian	Rp.8.000.000,-
Sumber Dana	Mandiri

Bandar Lampung, 21 Januari 2019,
Ketua Peneliti,

Mengetahui
Dekan,
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Dr. Andala R. P. Barusman, SE.,M.A.EcP,
Ardansyah, SE.,MM.

Mengetahui
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UBL
Kepala,


Dr. Hendri Daman, SE.,MM.
LPPM

Ringkasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 karyawan PT. Sumber Trada Motor Di Bandar Lampung. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 19.0 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,087 + 0,663X_1 + 0,368X_2 + E_t$$

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4,314 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 3,465 dan nilai signifikan sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 21,574 (lebih besar dari 0.05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.

PRAKATA

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan laporan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung”.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat kepada kita, terutama dalam meningkatkan motivasi, kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penulis menyadari, bahwa tidak ada gading yang tak retak, oleh karenanya kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Bandar Lampung, Januari 2019

Penulis.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Prakata	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Tujuan Penelitian	8
1.5.2 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Motivasi Kerja.....	12
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	23
2.4 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penulisan dan Definisi Operasional Variabel.....	24
3.1.1 Variabel Penelitian	24
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.3 Pengumpulan Data	26
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data	26
3.3.2 Jenis dan Sumber Data	27

3.3.3 Subjek/Objek Penulisan.....	27
3.4 Metode Analisis	27
3.4.1 Analisis Kualitatif.....	27
3.4.2 Analisis Kuantitatif.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	
4.1 Hasil Penelitian	32
4.1.1 Analisis Kualitatif	32
4.1.1.1 Tanggapan Responden atas Variabel Motivasi Kerja (X1)	32
4.1.1.2 Tanggapan Responden atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	36
4.1.1.3 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
4.1.2 Analisis Kuantitatif.....	42
4.1.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.1.2.3 Koefisien Determinasi.....	46
4.1.2.4 Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji T.....	47
4.1.2.5 Uji Hipotesis Anova atau Uji F.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	50

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rata-rata Pencapaian Target Penjualan Motor Merk Kawasaki pada PT Sumber Trada Motor di Bandar Lampung Tahun 2014-2017	4
Tabel 1.2	Perkembangan Turnover Karyawan PT Sumber Trada Motor di Bandar Lampung Tahun 2014-2017	6
Tabel 4.1	Interval Penilaian	33
Tabel 4.2	Distribusi Data Motivasi Kerja Secara Keseluruhan	33
Tabel 4.3	Rekapitulasi Total Skor per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Motivasi Kerja (X1)	34
Tabel 4.4	Distribusi Data Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan ...	36
Tabel 4.5	Rekapitulasi Total Skor per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	37
Tabel 4.6	Distribusi Data Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan	39
Tabel 4.7	Rekapitulasi Total Skor per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	44
Tabel 4.10	Coeficients Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi (Model Summary)	46
Tabel 4.12	Variables Entered/Removed	46
Tabel 4.13	Uji Hipotesis	47
Tabel 4.14	Anova	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	23
---------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja organisasi yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan organisasi diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi pemerintah membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan

manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Motivasi akan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kinerja pegawai mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah suatu kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan,

serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung, yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek Kawasaki, diharapkan dapat menjadi penyalur kendaraan bermotor terpercaya dan terdepan, diharapkan pula dapat mengutamakan pelayanan prima dan memberikan manfaat yang optimal bagi seluruh konsumen kendaraan bermotor. Pada prinsipnya motif dari suatu perusahaan adalah mencari profit laba seluas-luasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan perusahaan ini tidak mudah, karena dibutuhkan SDM yang mampu bekerja maksimal atau berkinerja dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Karyawan dalam suatu perusahaan penyalur atau dealer kendaraan bermotor mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk penilaian total kualitas pada benak konsumen, karena pada dasarnya karyawan penyalur kendaraan bermotor merupakan ujung tombak, yang menjalankan roda perusahaan, dengan kata lain karyawan penyalur kendaraan bermotor merupakan sumber kunci bagi perusahaan penyalur atau dealer kendaraan bermotor, karena pada saat terjadi interaksi antara pelanggan dengan karyawan penyalur kendaraan bermotor, maka kinerja perusahaan pada saat itu sepenuhnya ditentukan oleh kinerja karyawan penyalur kendaraan bermotor tersebut. Melihat pentingnya karyawan penyalur kendaraan bermotor dalam suatu perusahaan penjual kendaraan bermotor, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa karyawan penyalur kendaraan bermotor adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada perusahaan penjual kendaraan bermotor dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karyawan penyalur kendaraan bermotor PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung dalam mencapai tujuan dituntut memberikan kontribusi peran ekstra dalam melaksanakan pekerjaan. Namun permasalahannya sekarang adalah kinerja karyawan pada konteks ini adalah Karyawan penyalur kendaraan bermotor PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung diindikasikan masih rendah.

Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan penyalur kendaraan bermotor adalah berdasarkan data yang diperoleh, tidak tercapainya target penjualan motor merek kawasaki sesuai dengan standar yang ditetapkan PT Sumber Trada Motor di Bandar Lampung selama tahun 2014-2017.

Tabel 1 Rata-rata pencapaian target penjualan motor merek kawasaki pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung tahun 2014-2017.

Tahun	Target Volume Penjualan (Unit)	Realisasi Volume Penjualan ((Unit)	Pencapaian (%)
2014	360	289	80,28
2015	360	266	73,88
2016	380	327	86,05
2017	380	293	77,1
Rata-rata	370	294	79,33

Sumber : *PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung tahun 2018*

Berdasarkan data diatas terlihat pencapaian target penjualan sepeda motor merek kawasaki hanya mencapai rata 79,33% dengan kata lain belum mencapai target yang ditetapkan oleh PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung. Bahkan pada tahun 2016 realisasi penjuaan mengalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 327 unit (86,05%) menjadi 293 unit (77,1%) pada tahun 2017 . Menurut Soeprihanto (2006:12) menyatakan bahwa "kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja, pencapaian target kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai. Lebih lanjut menurut Soeprihanto (2006:12) salah satu indikator untuk menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah dapat dilihat sejauhmana pencapaian hasil kerja dapat dicapai karyawan dalam periode tertentu.

Rendahnya kinerja karyawan penyalur kendaraan bermotor diatas ditengarai sebagai refleksi kurangnya motivasi terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan tidak memiliki semangat kerja, kreatifitas, inovasi dalam bekerja.

Faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap tempat dia bekerja adalah kurangnya motivasi terhadap bawahan, karena sudah menjadi rahasia umum seorang karyawan akan bekerja maksimal, bertanggung jawab apabila termotivasi dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Selain itu atasan kurang mempunyai persepsi bahwa karyawan adalah aset strategis yang bisa dikelola, dikembangkan, dan harus dihargai serta dioptimalkan untuk memberi kontribusi kinerja yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan dibutuhkan sosok pimpinan yang mengerti serta memberi perhatian lebih kepada bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara bebas dengan beberapa karyawan penyalur kendaraan bermotor PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung, karyawan penyalur kendaraan bermotor menyatakan motivasi mereka masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan sebagian kecil karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung diantaranya terdapat karyawan tidak pernah melaporkan hasil kerjanya ke kantor, mempergunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, seperti bermain game. Terlambat datang ke kantor dan tempat pameran, pulang lebih awal, serta tidak semangat untuk mencari konsumen dan mempromosikan motor merek kawasaki.

Selain faktor motivasi, faktor lingkungan kerja kepada karyawan penyalur kendaraan bermotor tidak bisa diabaikan. Manusia akan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan kerja tempat mereka bekerja dalam keadaan baik atau sesuai dengan harapan karyawan. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih karyawan. Lingkungan kerja meliputi adanya rekan kerja yang mendukung, kondisi ruangan kerja yang baik dan perlengkapan kerja yang cukup (Nitisemito, 2010 ; 69).

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja yang ada pada PT. Sumber Trada Motor belum sesuai dengan harapan karyawan penyalur kendaraan bermotor tersebut, hal ini dapat dilihat dari tempat pameran kendaraan bermotor yang masih kurang strategis serta sempit dan kurangnya fasilitas pendukung ruang pameran seperti kursi, meja musik dan makan ringan serta minuman ringan, gudang yang kurang

nyaman serta masih terjadi adanya kurang harmonisan antar karyawan. Sebagai indikasi kurang baiknya lingkungan kerja di PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung terlihat dari jumlah perkembangan turn over karyawan .

Table 1.2 Perkembangan Turnover Karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung Tahun 2014-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengundurkan Diri	Persentase (%)
2014	30	1	3,33
2015	30	1	3,33
2016	30	3	10,00
2017	30	5	16,66

Sumber : PT. Sumber Trada Motor, 2018 (Data Diolah).

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa adanya peningkatan turn over pegawai dari tahun 2014 hingga tahun 2017 yang mencapai 16,66 % dari total jumlah pegawai PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung, adapun kondisi ini dapat menjadi indikasi kurang baiknya lingkungan kerja yang ada pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor Di Bandar Lampung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang terlambat masuk bekerja di kantor dan tempat pameran, istirahat lebih awal, dan pulang kerja lebih awal, tidak melaporkan hasil kerjanya, serta tidak bersemangat untuk mencari konsumen dan mempromosikan motor merek kawasaki.

2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini dapat dilihat dari tempat pameran yang kurang strategis dan sempit, fasilitas penunjang pameran yang masih kurang seperti meja, kursi, musik dan minuman ringan serta gudang yang tidak nyaman, bahkan terjadi peningkatan turn over karyawan dari tahun 2014 hingga tahun 2017.
3. Kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung masih belum optimal, hal ini terlihat dari pencapaian penjualan pada tahun 2015 hanya mencapai 73,88 %.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi masalah-masalah penelitian ini pada masalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung
2. Lingkungan Kerja karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung
3. Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.

1.5 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung

1.5.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, diantaranya :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan, khususnya dalam menerapkan kebijakan tentang kinerja karyawan yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2000:102) kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora:2004:115). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas–aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.

2. Disebabkan oleh sasaran–sasaran yang telah diterima, maka orang–orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000:135), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan–kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan–keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak Akuratan Informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan–kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana–rencana sumber daya manusia, atau komponen–komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan–keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

8. Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan–kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kinerja yang Adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan–keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan Eksternal

Kadang–kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor–faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah–masalah pribadi lainnya.

Menurut Desler (2002:93), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal–hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Menurut Ambar Sulistyani (2002:87) kinerja seseorang dapat dilihat dari :

1. Prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan.

2. Kesetiaan, adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang dibuktikan melalui sikap dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Tanggung jawab, adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil.
4. Ketaatan, adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundangan dan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.
6. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna secara optimal.
7. Prakarsa, adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang (2000:75), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (2001:63), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis (2006;114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori

motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Asep (2003:51) ada sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor Kebutuhan Manusia

1. Kebutuhan Dasar (Ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

2. Kebutuhan Rasa Aman (Psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Menurut Asep (2003:61) keinginan pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “tokoh“, bukan saja berarti bahwa pegawai harus mempunyai kesempatan

lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban–kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam–idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

3. Kebutuhan Sosial

Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para pegawai betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2001:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai, karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

1. Arti gaji bagi pegawai

Bagi seorang pegawai gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya.

2. Dasar Pemberian Gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

3. Faktor Komunikasi

Menurut Asep (2003: 81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis-komunikasi yang akan

mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Motivasi

Menurut Asep (2003:93), Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya Motivasi, diantaranya:

1. Democratic Leadership, adalah suatu gaya Motivasi yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan MORAL “ dan “ kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN “.
2. Dictatorial atau autocratic Leadership, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk MEMAKSAKAN “ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut–pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
3. Paternalistik Leadership, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas.
4. Free Rain Leadership, yakni salah satu gaya Motivasi yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan–ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Asep (2003:108), pelatihan

merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Manfaat pelatihan bagi pegawai adalah:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.
3. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
4. Memperlancar pelaksanaan tugas
5. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
6. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
7. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
8. Meningkatkan rasa saling menghargai antar pegawai
9. Memberikan dorongan bagi pegawai untuk menghasilkan yang terbaik
10. Memberikan dorongan bagi pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

6. Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi pegawai penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus–menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor–faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi antara lain:

1. Absensi

Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun

tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2. Kerjasama

kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan pegawai untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3. Disiplin

Menurut Haryoto (2002:53) disiplin adalah kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

1. Kepatuhan pegawai pada jam kerja.
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2008), pegawai digerakkan oleh 3(tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang pegawai akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong pegawai mencapai kesuksesan. Pegawai akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Pegawai selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Pegawai dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah pegawai yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

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

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2001:67) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001:65) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2002:44) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002:65) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Alex S Nitisemito (2002:68) adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga

dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di

dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. 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 (Sedamayanti, 2001:67). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

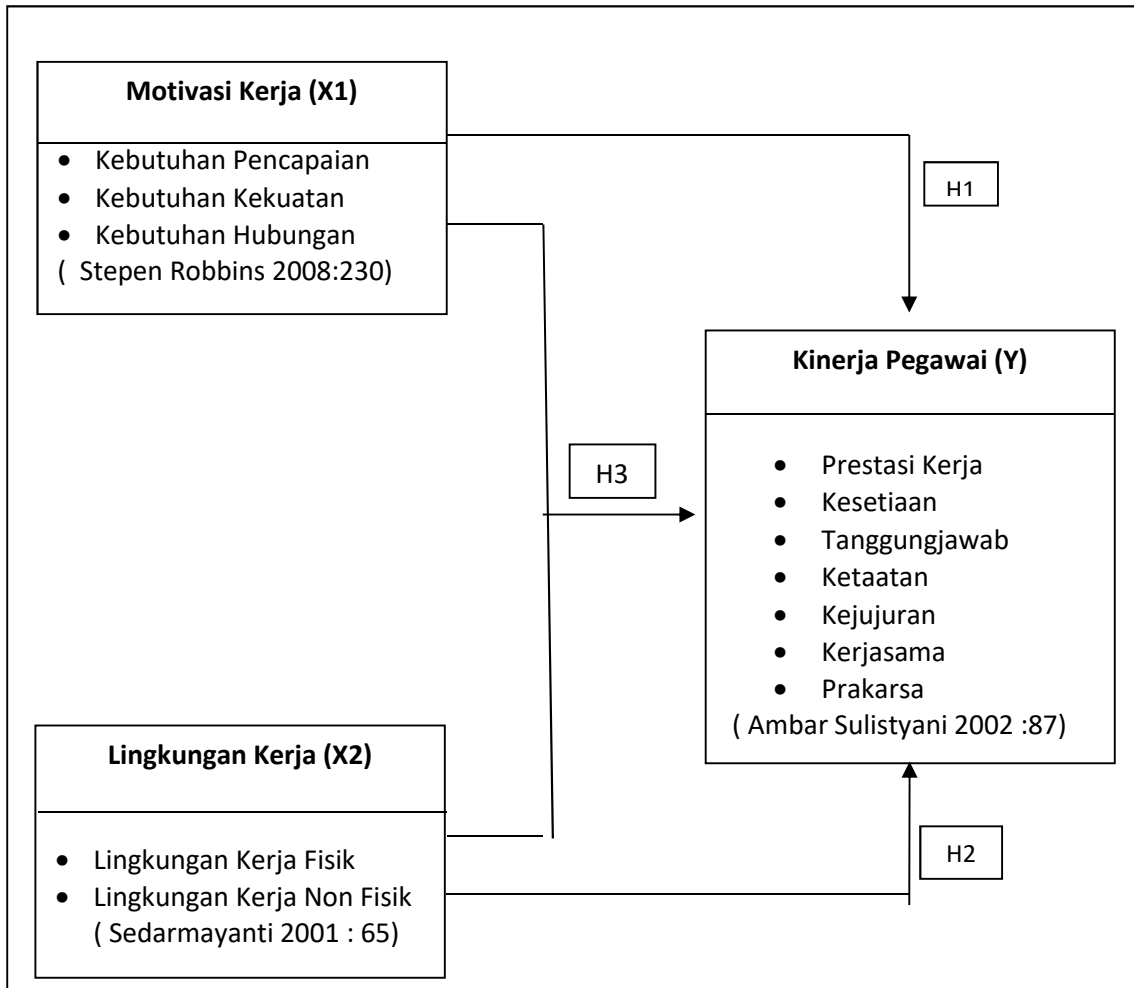
2.2 Penelitian Terdahulu

M.Wahyuddin (2002) dalam penulisannya pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) dalam penulisan yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Hasil penulisan menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya Motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka keterkaitan motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya Motivasi dan kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penulisan dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai (Indriantoro dan Supomo, 2002). Penulisan ini terdiri dari dua variabel, yakni variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*). Dalam penulisan ini yang merupakan variabel bebas adalah motivasi kerja (dinotasikan dengan X_1), lingkungan kerja (dinotasikan dengan X_2), sedangkan yang merupakan variabel terikat adalah kinerja pegawai (dinotasikan dengan Y).

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Adapun yang menjadi indikator motivasi karyawan adalah :

1. Kebutuhan pencapaian / (*need for achievement*): Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan / (*need for power*): Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan / (*need for affiliation*): Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja terdiri atas :

1. Lingkungan Kerja Fisik, yang terdiri dari warna, udara, penerangan, keamanan, kebersihan, ruang gerak.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik, yang terdiri dari struktur kerja, perhatian pimpinan, tanggungjawab kerja, kerjasama kelompok, dan kelancaran komunikasi.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi Indikator kinerja adalah :

1. Prestasi Kerja
2. Kesetiaan
3. Tanggungjawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu dan memiliki kaitan masalah penulisan. Populasi dari penulisan ini adalah karyawan bagian penjualan yang bekerja di PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung sebanyak 30 orang .

Menurut Istijanto (2006:109) sampel adalah merupakan bagian yang diambil dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Purposive sampling* merupakan sampel yang dipilih dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang dipilih sebagai sampel karena penulis menilai bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang relevan bagi penulisannya, dan memenuhi kriteria yang telah di tentukan penulis (Agusty Ferdinand, 2006).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penulisan ini seluruh populasi dijadikan responden atau penulisan sensus yang berjumlah 30 orang.

3.3 Pengumpulan Data

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penulisan ini dikumpulkan dalam dua tahap. Tahap pertama, dilakukan pengumpulan data melalui analisis uji instrumen pertanyaan atau pernyataan yang bertujuan untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen pertanyaan atau pernyataan tersebut. Tahap kedua, data yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya akan dilakukan analisis melalui software SPSS 19.0 For Windows untuk melihat pengaruh antara masing-masing variabel penulisan.

Jenis penulisan ini adalah penulisan survei dengan metode deskriptif analitis. Metode survei deskriptif analitis adalah suatu metode penulisan yang mengambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penulisan ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penulisan akan dianalisis untuk menguji hipotesis penulisan yang diajukan pada awal penulisan ini.

Adapun teknik pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan :

1. Studi Kepustakaan

Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literatur-literatur dan tulisan-tulisan yang lain yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Studi Lapangan

Penulis memperoleh data secara langsung pada obyek penulisan dengan cara:

a. Observasi

Dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung.

b. Wawancara

Dengan mengadakan tanya jawab langsung terhadap pihak-pihak yang terkait.

c. Kuesioner/Angket

Dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan atau pernyataan terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden.

d. Dokumentasi

Suatu metode pengumpulan data melalui pencatatan terhadap laporan-laporan, arsip-arsip dan sebagainya.

3.3.2 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penulisan ini diperoleh dari 2 (dua) sumber, yakni data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti yaitu pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari literatur-literatur internet atau dari bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan penulisan ini.

3.3.3 Subjek/Objek Penulisan

Objek penulisan ini adalah PT.Sumber Trada Motor di Bandar Lampung yang berlokasi di Jalan Jendral Achmad Yani Kota Bandar Lampung.

3.4 Metode Analisis

Untuk menjawab permasalahan dalam penulisan ini, digunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

3.4.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci melalui interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, maka semua data dari semua variabel dideskripsikan dalam bentuk tabulasi maupun persentase.

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner untuk masing-masing variabel diberikan skor dengan skala Likert. Dimana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai 5, dengan alternatif jawaban:

Sangat Baik,	= 5
Baik,	= 4
Cukup Baik,	= 3
Tidak Baik,	= 2
Sangat Tidak Baik.	= 1

3.4.2 Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis data yang diperoleh dari hasil penulisan dengan metode statistik untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Adapun untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti, maka dilakukan pengujian hipopenulisan dengan perhitungan statistik. Alat analisis kuantitatif yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2001). Kesahihan/kevalidan itu perlu sebab prosesing data yang tidak sah/valid atau bias akan menghasilkan kesimpulan bukan dari obyek pengukuran (Indriantoro dan Supomo, 2001). Kaidah pengambilan keputusan :

- a. Data di katakan valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $> r$ tabel.
- b. Data dikatakan tidak valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai r hitung $< r$ tabel.

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2001). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah

lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* () atau Alpha Cronbach.

Menurut Nunnaly seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2001:47) bahwa kaidah pengambilan keputusan reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel.
- b. Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan metode analisis regresi linear berganda. Rumus yang digunakan (Riduwan, 2004) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
 X_1 : Motivasi Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Parameter Penduga
 e_t : Error Term

3. Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesa ini, agar hasil penulisan signifikan maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan menggunakan 5 langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis

Ho: $= 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: > 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Kesimpulan

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis penulisan dapat diterima/terbukti.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis penulisan ditolak/tidak terbukti.

b. Uji F (Uji Simultan)

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis penulisan

Ho: $1, 2=0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: $1, 2 > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Kesimpulan

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian hipotesis penulisan dapat diterima/terbukti.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian hipotesis penulisan tidak dapat diterima/tidak terbukti.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabe dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2001: 45).

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (R^2).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Kualitatif

4.1.1.1 Tanggapan Responden atas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pengukuran skor dari variabel motivasi kerja yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Untuk mengukur variabel motivasi kerja ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan yang mewakili 3 indikator yaitu: kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5.

Untuk mengetahui kriteria jawaban dari masing-masing item pertanyaan atas variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dilakukan rekapitulasi total skor per item pertanyaan. Selanjutnya untuk menentukan kriteria jawaban responden digunakan rumus interval kelas dengan rentang skor nilai terendah 10 dan tertinggi 50 dengan alternatif jawaban 1 - 5, dan hasil perhitungannya sebagai berikut:

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tabel Interval Penilaian

Skor 42,00 - 50,00	Penilaiannya Sangat Baik
Skor 34,00 - 41,00	Penilaiannya Baik
Skor 26,00 - 33,00	Penilaiannya Sedang
Skor 18,00 - 25,00	Penilaiannya Buruk
Skor 10,00 - 17,00	Penilaiannya Sangat Buruk

Sumber : (Sugiono,2012, H.95)

Tabel 4.2. Distribusi data motivasi kerja secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,01 - 50,00	Sangat Baik	0	0
2	34,01 - 42,00	Baik	5	16,67
3	26,01 - 34,00	Sedang	19	63,33
4	18,01 - 26,00	Buruk	6	20,00
5	10,00 - 18,00	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	30	100

Sumber Data diolah 2018

Dari 30 orang responden penelitian, yang menyatakan Motivasi di PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung “**Sangat Baik**” ada 0 orang (0%), “**Baik**” ada 5 orang (16,67%), yang menyatakan “**Sedang**” ada 19 orang (63,33%) yang menyatakan “**Buruk**” ada 6 orang (20,0%) dan yang menyatakan “**Sangat Buruk**” ada orang 0 (%) , berarti secara dominan motivasi kerja PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung dalam kriteria “ Cukup Baik ”.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel motivasi kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.3

**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel
Motivasi Kerja (X1)**

No	Indikator	Skor Total	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
	Kebutuhan Pencapaian				
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	150	65	43,33	Kurang Baik
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	150	114	76,00	Baik
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	150	74	49,33	Kurang Baik
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	150	76	50,67	Kurang Baik
	Kebutuhan Kekuatan				
5	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui	150	65	43,33	Kurang Baik

6	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	150	75	50,00	Kurang Baik
7	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya	150	122	81,33	Baik
	Kebutuhan Hubungan				
8	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar saya tentang masalah-masalah di luar pekerjaan	150	116	77,33	Baik
9	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja	150	77	51,33	Kurang Baik
10	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	150	115	76,67	Baik
	Rata-Rata	150	89,90	59,93	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2018

Keterangan:

20.00%- 35.00%	:	Sangat Tidak Baik ((STB)
36.00%- 51.00%	:	Kurang Baik (KB)
52.00%- 67.00%	:	Cukup Baik (CB)
68.00%- 83.00%	:	Baik (B)
84.00%- 100.00%	:	Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja pegawai yang diukur melalui indikator: kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) adalah sebesar 89,90 atau setara dengan 59,93% dengan kriteria "**Cukup Baik**". Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung.

4.1.1.2. Tanggapan Responden atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pengukuran skor dari variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Untuk mengukur variabel lingkungan kerja ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan yang mewakili 2 indikator yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5.

Tabel 4.4. Distribusi data lingkungan kerja secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,00 - 50,00	Sangat Baik	0	0
2	34,00 - 41,00	Baik	9	30,00
3	26,00 - 33,00	Sedang	4	13,33
4	18,00 - 25,00	Buruk	17	56,67
5	10,00 - 17,00	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	30	100

Sumber Data diolah 2018

Dari 30 orang responden penelitian, yang menyatakan Lingkungan kerja di PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung “**Sangat Baik**” ada 0 orang (0%), “**Baik**” ada 9 orang (30,00%), yang menyatakan “**Sedang**” ada 4 orang (13,33%) yang menyatakan “**Buruk**” ada 17 orang (56,67%) dan yang menyatakan “**Sangat Buruk**” ada orang 0 (%), Berarti secara dominan lingkungan kerja PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung dalam kriteria “ Cukup Baik “

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel lingkungan kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	Skor Tota	Skor Riil	Persentase %	Kriteria
	Lingkungan Kerja Fisik				
1	Organisasi menyediakan kamar kecil (toilet) dan kantin yang sehat dan harga terjangkau	150	84	56,00	Cukup Baik
2	Organisasi menyediakan penerangan dan AC yang baik	150	83	55,33	Cukup Baik
3	Organisasi menyediakan tempat ibadah (mushollah) yang terpisah	150	86	57,33	Cukup Baik
4	Organisasi menyediakan ruang kerja yang cukup luas untuk bekerja	150	84	56,00	Cukup Baik
5	Organisasi menyediakan fasilitas kerja yang berkualitas	150	86	57,33	Cukup Baik

6	Organisasi menyediakan kendaraan operasional yang nyaman	150	87	58,00	Cukup Baik
	Lingkungan Kerja Non Fisik				
7	Organisasi memberikan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai	150	82	54,67	Cukup Baik
8	Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik	150	86	57,33	Cukup Baik
9	Hubungan antara pimpinan anda dengan karywan berjalan dengan baik	150	89	59,33	Cukup Baik
10	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja	150	85	56,67	Cukup Baik
	Rata-Rata	150	85,20	56,80	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2018

Keterangan :

20.00%- 35.00% : Sangat Tidak Baik ((STB)

36.00%- 51.00% : Kurang Baik (KB)

52.00%- 67.00% : Cukup Baik (CB)

68.00%- 83.00% : Baik (B)

84.00%- 100.00% : Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah sebesar 85,20 atau setara dengan 56,80% dengan kriteria “ *CukupBaik*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara

umum responden memberikan penilaian bahwasannya lingkungan kerja pegawai baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat non-fisik di lingkungan PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung yang selama ini adalah cukup baik.

4.1.1.3 Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Pengukuran skor dari variabel kinerja pegawai yang diperoleh dari seperangkat alat ukur dalam bentuk pernyataan melalui skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini dipergunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan yang mewakili 7 indikator yaitu: prestasi kerja, kesetiaan, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa dimana setiap butir pertanyaan memiliki rentang nilai 1 - 5.

Tabel 4.6. Distribusi data Kinerja secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42,00 - 50,00	Sangat Baik	0	0
2	34,00 - 41,00	Baik	9	30,00
3	26,00 - 33,00	Sedang	12	40,00
4	18,00 - 25,00	Buruk	9	30,00
5	10,00 - 17,00	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	30	100

Sumber Data diolah 2018

Dari 30 orang responden penelitian, yang menyatakan Kinerja di PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung “**Sangat Baik**” ada 0 orang (0%), “**Baik**” ada 9 orang (30,00%), yang menyatakan “**Sedang**” ada 12 orang (40,00%) yang menyatakan “**Buruk**” ada 9 orang (30,00%) dan yang menyatakan “**Sangat Buruk**” ada orang 0 (%) , berarti secara dominan kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung dalam kriteria “Cukup baik”.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel kinerja pegawai diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor Total	Skor Riil	Persentase %	Kriteria
	Prestasi Kerja				
1	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai target yang ditetapkan	150	105	70,00	Baik
2	Hasil pekerjaan saya selalu menunjukkan peningkatan hasil, baik kualitas maupun kuantitasnya	150	102	68,00	Baik
	Kesetiaan				
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengutamakan kepentingan organisasi	150	88	58,67	Cukup Baik
	Tanggung Jawab				
4	Dalam bekerja saya akan memberikan yang maksimal	150	98	65,33	Cukup Baik
	Ketaatan				
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai atauran organisasi	150	106	70,67	Baik

6	Saya bertindak berdasarkan aturan organisasi	150	105	70,00	Baik
	Kejujuran				
7	Jika tidak masuk kerja saya tidak akan menitip absen kepada teman	150	105	70,00	Baik
	Kerjasama				
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu bekerjasama dengan team kerja	150	106	70,67	Baik
9	Dalam team kerja, saya berperan aktif	150	64	42,67	Kurang Baik
	Prakarsa				
10	Dalam rapat saya selalu memberika ide-ide yang membangun	150	63	42,00	Kurang Baik
	Rata-Rata	150	94,20	62,80	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2018

Keterangan:

- 20.00% - 35.00% : Sangat Tidak Baik ((STB)
36.00% - 51.00% : Kurang Baik (KB)
52.00% - 67.00% : Cukup Baik (CB)
68.00% - 83.00% : Baik (B)
84.00% - 100.00% : Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai yang diukur melalui indikator: prestasi kerja, kesetiaan, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa adalah sebesar 94,20 atau setara dengan 62,80% dengan kriteria “*Cukup Baik*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian bahwasanya kinerja pegawai ada di lingkungan PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung selama ini cukup baik.

4.1.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan gaya Motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung. Data-data dalam penelitian ini sebelum diproses lebih lanjut harus diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas data untuk memastikan bahwa data-data dalam penelitian ini benar-benar layak untuk diolah.

4.1.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas data digunakan *Pearson’s Product Moment*, sedangkan untuk uji reliabilitas data menggunakan *Cronbach’s Alpha*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Program SPSS 19.0 untuk uji validitas data diperoleh nilai koefisien korelasi *Pearson’s Product Moment* untuk masing-masing item pertanyaan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	r hitung	Kondisi $r_{tabel}=0,361$	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	P1	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	P2	0,472	r hitung > r tabel	Valid
	P3	0,834	r hitung > r tabel	Valid
	P4	0,716	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0,514	r hitung > r tabel	Valid

	P6	0,774	r hitung > r tabel	Valid
	P7	0,647	r hitung > r tabel	Valid
	P8	0,653	r hitung > r tabel	Valid
	P9	0,773	r hitung > r tabel	Valid
	P10	0,627	r hitung > r tabel	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	P1	0,843	r hitung > r tabel	Valid
	P2	0,661	r hitung > r tabel	Valid
	P3	0,848	r hitung > r tabel	Valid
	P4	0,629	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0,726	r hitung > r tabel	Valid
	P6	0,775	r hitung > r tabel	Valid
	P7	0,655	r hitung > r tabel	Valid
	P8	0,669	r hitung > r tabel	Valid
	P9	0,706	r hitung > r tabel	Valid
	P10	0,701	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,675	r hitung > r tabel	Valid
	P2	0,794	r hitung > r tabel	Valid
	P3	0,662	r hitung > r tabel	Valid
	P4	0,640	r hitung > r tabel	Valid
	P5	0,820	r hitung > r tabel	Valid
	P6	0,801	r hitung > r tabel	Valid
	P7	0,829	r hitung > r tabel	Valid
	P8	0,699	r hitung > r tabel	Valid
	P9	0,467	r hitung > r tabel	Valid
	P10	0,4,00	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Dari tabel 4.5 diketahui semua pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) diatas adalah valid . Dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,361.

Karena semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel penelitian pada uji validitas diatas sudah dinyatakan valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	N of Items	Cronbach's Alpha	Kondisi	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	10	0,993	> 0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	10	0,985	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	10	0,997	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas tampak nilai koefisiensi *Cronbach's Alpha* untuk semua semua variabel penelitian, yakni motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai batas minimal 0,60 (Nunnaly, 1967 dalam Ghozali, 2006) sehingga semua variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

4.1.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yakni motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai (Y) pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung digunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 19.0 diperoleh nilai koefisien regresi linear berganda sebagai berikut

Tabel 4.10
Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,087	4,754		,229	,821
Motivasi	,663	,154	,539	4,314	,000
Lingkungan Kerja	,368	,106	,433	3,465	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.7 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,087 + 0,663X_1 + 0,368X_2 + Et$$

Berdasarkan tabel 4.7 dan persamaan tersebut dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar +0,663 mengandung arti bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung sebesar 0,663 pada konstanta 1,087
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar +0,368 mengandung arti bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung, sehingga setiap peningkatan yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung sebesar 0,368 pada konstanta 1,087.

4.1.2.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.11. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.587	3.782

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh $R_{X_1X_2Y} = 0,784$ dan koefisien determinasi sebesar $R_{X_1X_2Y}^2 = 0,615$ atau 61,50%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 61,50% dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 38,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan lain-lain.

Tabel 4.12. Variables Entered/Removed^b

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan Kerja ^a		. Enter

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Variabel entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

4.1.2.4 Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.13. Tabel Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,087	4,754		,229	,821
Motivasi	,663	,154	,539	4,314	,000
Lingkungan Kerja	,368	,106	,433	3,465	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2018

Uji Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hit* variabel Motivasi sebesar 4,314 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih keci 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengna demikian hipotesis pertama

“ Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung” diterima.

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hit* variabel lingkungan kerja sebesar 3,465 dengan tingkat signifikan 0,002 karena probality jauh lebih kecil dari 0,005 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja , berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis kedua “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Sumber Trada Motor di Bandar Lampung” diterima.

4.1.2.5. Uji Hipotesis Anova atau Uji F

Tabel 4.14. Tabel Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,071	2	308,535	21,574	,000 ^a
	Residual	386,129	27	14,301		
	Total	1003,200	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 21,574 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probaiity jauh lebih kecil dari 0,005 maka Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Sumber Trada Mootor di Bandar Lampung” dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang termaktub pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar $+0,663X_1$ dengan konstanta 1,087 dan juga hasil uji hipotesis penelitian dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 4,314 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
2. Lingkungan kerja secara nyata berdasarkan persamaan regresi linear dan uji hipotesis penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung. Hal ini didasarkan pada hasil persamaan regresi linear, dimana nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar $+0,368X_2$ dengan konstanta 1,087 dan juga hasil uji hipotesis penelitian dengan uji t, dimana nilai t_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 3,465 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
3. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung. Hal ini didasarkan pada uji hipotesis penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, dimana nilai F_{hitung} pada taraf nyata $df=26$ dan $\alpha=0,05$ sebesar 21,574 sehingga nilai $t_{hitung} > \alpha=0,05$. Yang berarti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai pada PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka saran dari penelitian ini bagi PT Sumber Trada Motor di Bandara Lampung terkait dengan masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan kesadaran dan keinginan meningkatkan kinerja dari masa lalu, membuat tujuan yang realistis, merasa puas dengan tugas dan terbuka , serta membangun hubungan dengan rekan kerja . Dengan Cara mengadakan rapat untuk mengevaluasi pekerjaan hari-hari sesaat sebelum jam pulang kerja
2. Terkait dengan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai dan juga menyediakan fasilitas kerja yang berkualitas baik seperti ruangan kantor yang nyaman, kamar mandi dan kantin yang bersih, serta memelihara hubungan kerja dengan semua kalangan melalui acara yang bersifat informal dan bermakna, seperti: outbond.
3. Untuk meningkatkan kinerja sebaiknya karyawan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri, berperan aktif dalam kerja tim dan mampu memberikan ide-ide yang membangun bagi kepentingan perusahaan. Dengan cara sebaiknya dibuatkan kotak saran untuk para karyawan yang ingin menyampaikan aspirasinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Sulistyani, 2002, *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid 2*, Jakarta.Erlangga.
- Armstrong & Barong, 2008, *Konsep Kinerja Organisasi*. Jakarta. Bhineka Tunggal
- Bernardin, 2005. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta PT. Ganudra Pustaka Utama
- Budi Setiyawan dan Waridin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia.
- Davis, 2006, *Kinerja, Cetakan Keempat*, Jakarta, PT. Gramedia.
- Efendi, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Garry Dessler, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid1* .Jakarta. PT Indeks
- Gibson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Jaya Abadi
- Gomes, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- GR. Terry,. 2004, *Dasar-daras Manajemen*. Yogyakarta. UUP-AMP-YKPN
- Handoko, 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P:2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta, Gunung Agung
- Hasibuan, 2006, *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta, CV Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan, 1999, *Manajemen Sumbaer Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosda Warga
- Kumorotomo, 1995. *Kriteria Menilai Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Bandung, Joyo Wisesa
- Kusnadi, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Mahmudi, 2005, *Perilaku Organisasi Edisi1*. Jakarta.Salemba Empat
- Mangkuprawira, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta., Brawijaya.

- Manulang, 1990. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Martoyo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Martoyo, 2006, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung Mandar Maju.
- Mathis, 2006, *Kebutuhan Dasar Kejiwaan, Dorongan Dan Semangat Kerja Pegawai*, Jakarta, Erlangga
- McClelland, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Kedisiplinan Pegawai*. Jakarta. Universitas Mercu Buana
- Moekijat, 2001, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, 2008, *Manajemen Dasar Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Indah.
- Mutamimah, 1998, *Kepuasan Kerja Karyawan*, Yogyakarta. Kanisius
- Nasution, 2005, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta, Gunung Agung
- Nitisemito, 2006. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2008. *Manajemen*. PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarwoto. 2001. *Prilaku Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Schuler, 1992, *Menuju SDM Berdaya Dengan Motivasi Efektif dan Manajemen Efisien, Cetakan Kedua*, Jakarta. PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti 2001, *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siagian, 2005, *Sistem Manajemen Kerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, 1999. *Pengembangan Organisasi dan Staf*. Yogyakarta Balai Pustaka
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak 1995, *Kebijakan Kinerja, Cetakan Keempat*, Jakarta, PT. Gramedia
- Soejono, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Prenhalindo.
- Soeprihanto, 2006. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Suharsini Arikunto, 2001, *Metode Penelitian Statistik*, Jakarta, Grasindo.

Sutrisno Hadi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Karya

Tohardi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Kedisiplinan Pegawai*. Jakarta. Universitas Mercu Buana

Umar, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* .Jakarta, PT Indeks

Utomo, 2006, *Manajemen Publik*. Jakarta, Grasindo. Erlangga

Werter dan Davis, 2006, *Kinerja, Cetakan Keempat*, Jakarta, PT. Gramedia

Lampiran 1.

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER TRADA MOTOR DI BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tidak ada jawaban yang benar dan salah
2. Isilah dengan memberikan tanda silang (X) sesuai dengan pendapat anda pada setiap pertanyaan.
3. Mohon untuk menjawab semua butir pertanyaan, jangan membiarkan kolom jawaban dibiarkan kosong tanpa terisi
4. Semua data atau jawaban kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata.
5. Khusus untuk lembar data pribadi, mohon diisi dengan lengkap dan ditulis dengan huruf cetak

B. Karakteristik Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Status Karyawan :
5. Masa Kerja :

I. Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<i>Need of Achievement</i>					
1 Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu					
2 Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
3 Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
4 Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
<i>Need of Power</i>					

5	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju					
6	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
7	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya					
Need of Affiliation						
8	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar saya tentang masalah-masalah di luar pekerjaan					
9	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja					
10	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					

II. Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik					
1	Organisasi menyediakan kamar kecil dan kantin yang sehat dan harga yang terjangkau				
2	Organisasi menyediakan penerangan dan AC yang baik				
3	Organisasi menyediakan tempat ibadah (mushollah) yang terpisah				
4	Organisasi menyediakan ruang kerja yang cukup luas untuk bekerja				
5	Organisasi menyediakan fasilitas kerja yang berkualitas				
6	Organisasi menyediakan kendaraan operasional yang nyaman				
Lingkungan Kerja Non-Fisik					
7	Organisasi memberikan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai				
8	Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik				
9	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik				
10	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja				

III. Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
Prestasi Kerja						
1	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai target yang ditetapkan					
2	Hasil pekerjaan saya selalu menunjukkan peningkatan hasil, baik kualitas maupun kuantitasnya					
Kesetiaan						
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengutamakan kepentingan organisasi					
Tanggungjawab						
4	Dalam bekerja saya akan memberikan yang maksimal					
Ketaatan						
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai atauran organisasi					
6	Saya bertindak berdasarkan aturan organisasi					
Kejujuran						
7	Jika tidak masuk kerja saya tidak akan menitip absen kepada teman					
Kerjasama						
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu bekerjasama dengan team kerja					
9	Dalam team kerja, saya berperan aktif					
Prakarsa						
10	Dalam rapat saya selalu memberika ide-ide yang membangun					

"Terimakasih Atas Kerjasamanya"