

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

Riska Tsamrotul Umami^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No 55 Tebuireng, Jombang, Jawa Timur, Indonesia
riskatsamrotul29314@gmail.com

Abstract

This research aims at analyzing the influence of working motivation and working environment toward employees' performance in Sugar Factory of Ngadiredjo Kediri by using the research technique of quantitative data analysis and causal research method. The data was obtained from survey and questionnaires distributed to 159 employees of Sugar Factory of Ngadiredjo Kediri. This sample was taken from the population consisting of 256 employees by using random sampling, in which the sample is taken from the population randomly without considering their levels. The technique of data analysis used multiple linear regression. The results of hypothesis testing showed that: (1) Working motivation partially and significantly influences employees' performance in Sugar Factory of Ngadiredjo Kediri, (2) Working environment does not partially influence the employees' performance but it significantly influences employees' performance in Sugar Factory of Ngadiredjo Kediri, and (3) Working motivation and working environment simultaneously influence employees' performance in Sugar Factory of Ngadiredjo Kediri.

Keywords: Working Motivation; Working Environment; Employees Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri dengan menggunakan teknik penelitian analisis data kuantitatif dan metode penelitian kausal dengan data melalui survey dan mendistribusikan kuesioner kepada 159 karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Sampel adalah bagian dari populasi sebanyak 256 karyawan, dengan menggunakan sistem Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan Hasil bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial tetapi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, dan (3) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih baik, efektif dan efisien. Persaingan yang lebih ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup, maka perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia wajib dilindungi dan dieliharakan sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan (Wulandari, 2015).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi dan merupakan hal yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi (Via, 2017). Perusahaan harus mampu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan keinginan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Pemberian motivasi yang baik dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, Menurut (Hasibuan, 2014) tujuan-tujuan motivasi yaitu Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengaktifkan pengabdian karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tentunya dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat memau timbunya kepuasan dalam diri karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan dampak negatif

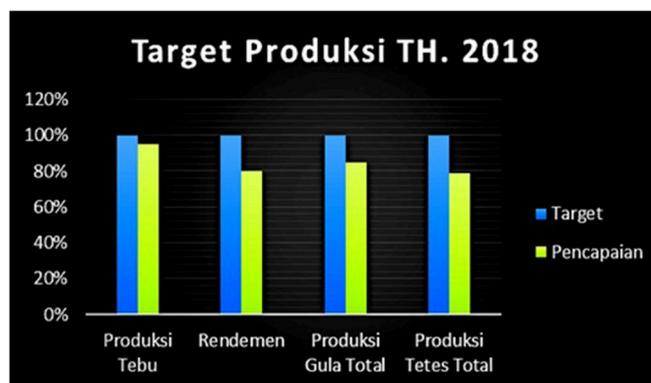
terhadap kinerja karyawan karena ketidapuasan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Dengan demikian pentingnya organisasi lebih memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat menguntungkan pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada HRD dan juga sejumlah karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, peneliti menemukan indikasi masalah yang paling dominan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang terdapat di Pabrik Gula Ngadiredjo ini merupakan hal yang berkaitan dengan motivasi yaitu karakteristik dari tiap individu dan karakteristik pekerjaan yang ditempuh oleh masing-masing karyawan. Kedua karakteristik tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi. Jika karakteristik salah satu individu tidak dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi sekitar akan berdampak buruk pada kepuasan kerja karyawan terlebih dengan kinerjanya.

Tidak sesuai nya karakteristik dari tiap-tiap individu akan menimbulkan adanya *misscommunication* antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, maupun dengan atasan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya di Pabrik Gula Ngadiredjo terdapat bau tidak sedap yang mana bersumber dari tempat pengolahan tebu, Dekorasi ruangan atau tata letak ruangan yang kurang efisien, Musik yang dinyalakan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi kerja dan keamanan untuk masing-masing karyawan sendiri kurang di pertegas kedisiplinan dalam pemakaian alat keamanannya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas terlihat bahwa terdapat beberapa permasalahan pada Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang akan mempengaruhi pencapaian pada target perusahaan. Permasalahan ini tentu harus menjadi pertimbangan untuk memperbaiki kinerja karyawan.



Gambar 1. Pencapaian target produksi tahun 2018
 Sumber : PG. Ngadiredjo Kediri

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 pencapaian target tidak tercapai dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan, yaitu produksi tebu, rendemen, produksi gula total, dan produksi tetes total. Tentu saja bagi perusahaan merupakan masalah yang harus dihadapi, dimana perusahaan harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat dan bertahan ditengah persaingan yang semakin pesat.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016:141).

Menurut Wibowo (2017:109) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan keterangan dari beberapa sumber diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan, tujuan tertentu. Motivasi sebagai daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam menjalankan kewajibannya yaitu mencapai tujuan atau visi misi yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam study lainnya David McClelland dengan teori motivasi prestasi dalam Ummah (2017) menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan atau keinginan manusia untuk menggerakkan keinginan karyawan untuk bekerja yang menonjol dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. *Need for power* (Kebutuhan Kekuasaan), kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau bahkan kurang memedulikan perasaan orang lain.
- b. *Need for affiliation* (Kebutuhan Afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for achievement* (Kebutuhan Prestasi), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses atau berprestasi, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Sedarmayanti, 2017:26).

Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa lingkungan fisik maupun non fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai saat bekerja menurut Sedarmayanti (2017:26) dan Havidzah (2016) , diantaranya adalah :

- a. Getaran di Tempat Kerja – Getaran ini ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- b. Kebisingan di Tempat Kerja – Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga terutama dalam jangka waktu yang panjang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja dan dapat menimbulkan adanya kesalahan dalam komunikasi.
- c. Bau-bauan di Tempat Kerja – Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran dan dapat mengganggu konsentrasi kerja.
- d. Dekorasi di Tempat Kerja – Perlu adanya tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya agar pegawai dalam bekerja bisa lebih nyaman.
- e. Musik di Tempat Kerja – Perlu selektif dalam memilih lagu-lagu untuk dikmandangkan ditempat kerja, karena musik yang lembut dan sesuai dengan suasana dinilai dapat merangsang pegawai untuk bekerja dengan tenang.
- f. Keamanan di Tempat Kerja – Perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja agar tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.
- g. Hubungan dengan atasan – Yaitu hubungan baik dengan karyawan dalam upaya pemberian penghargaan atas kinerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan.
- h. Hubungan dengan sesama karyawan Hubungan dengan sesama karyawan harus terjaga dengan baik, karyawan harus mampu berkomunikasi dalam subahteam kerja dan bersikap ramah.

Kinerja Karyawan

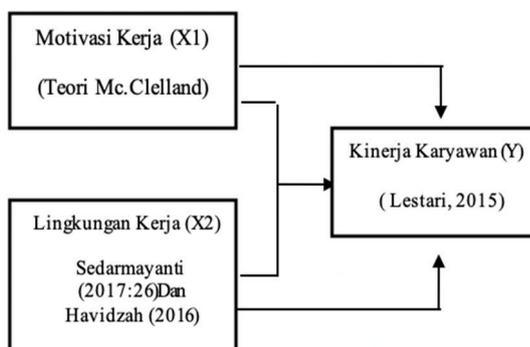
Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela (2016:478) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang tersebut atas hasil yang didapat atau keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan adanya berbagai kemungkinan, seperti kriteria, sasaran atau target atau standar hasil kerja yang sudah dimusyawarkan serta ditentukan terlebih dahulu dan telah mendapat kesepakatan bersama. Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya seperti; pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran individu yang bersangkutan (Prasetyo, 2016).

Dari beberapa pengertian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Menurut (Lestari, 2015) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Kuantitas dari hasil – Jumlah yang harus diselesaikan atau harus dicapai oleh masing-masing karyawan.
- b. Kualitas dari hasil – Mutu yang harus diselesaikan dengan baik atau tidaknya suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu – Merupakan sesuai tidaknya waktu yang sudah direncanakan atau ditentukan kapan pekerjaan yang diemban harus selesai.
- d. Kehadiran – Ada atau tidaknya karyawan pada saat sudah memasuki jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama Kemampuan karyawan bekerja sama dengan karyawan lain baik pada saat bekerja, atau pada saat pekerjaan lain dalam suatu kegiatan yang tidak bisa dikerjakan oleh perorangan

Hipotesis



Gambar 1. Hipotesis
Sumber : Data diolah, 2019

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

H₃ : Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Menurut Sugiyono (2018:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya jenis penelitian asosiatif/kausal menurut Sugiyono (2018:7) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri yang berlokasi di di Desa Jambean, Kecamatan Kras, Kawedanan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri (karyawan tetap) yang berjumlah 265 karyawan. Menurut Ferdinand (2014:171), Sampel adalah bagian yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi ketentuan 5%. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2017:82) yang menjelaskan bahwa dalam penelitian bisnis, tingkat keyakinan yang lazim diterima adalah 95% dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jadi, anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 159 orang responden. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan simple random sampling

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
l(Constant)	26,100	3,560		7,332	,000		
Motivasi_Kerja	,478	,071	,479	6,710	,000	,954	1,048
Lingkungan_Kerja	-,105	,030	-,249	-3,487	,001	,954	1,048

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2019

Uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$= 26,100 + 0,478 (X1) + (-0,105) (X2) + e$$

Keterangan:

1. $a = 26,100$, jika variabel Motivasi kerja ($X1$) dan Lingkungan kerja ($X2$) bernilai nol, maka variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 26,100 satuan.
2. $b1 = 0,478$, koefisien sebesar 0,478, nilai Koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya adalah jika motivasi kerja ($X1$) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,478 dan variabel lainnya tetap.

3. $b_2 = -0,105$, koefisien $-0,105$, nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar $-0,105$ dengan menganggap variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,491 ^a	,241	,231	2,652	1,304

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2019

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,231 artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 23,1% sedangkan sisanya 76,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,100	3,560		7,332	,000		
Motivasi_Kerja	,478	,071	,479	6,710	,000	,954	1,048
Lingkungan_Kerja	-,105	,030	-,249	3,487	,001	,954	1,048

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2019

Hasil uji SPSS diatas untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu variabel terikat dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung = 6,710 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan

bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = -3,487 dengan nilai signifikansi 0,01 karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	347,561	2	173,781	24,717	,000 ^b
Residual	1096,829	156	7,031		
Total	1444,390	158			

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2019

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4, diperoleh nilai F sebesar 24,717 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Nilai koefisien regresi bernilai positif dapat dikatakan semakin kondusif motivasi kerja pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam bekerja.

Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi melalui menerapkan kebiasaan untuk tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dengan dukungan kemampuan yang dimiliki sesuai. Kemudian karyawan mampu

bertanggungjawab bekerja dengan kuantitas, dikarenakan dukungan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terpenuhi, seperti wifi, komputer, printer, dan ruangan kerja. Memaparkan kinerja karyawan meapu bekerja secara tim, perusahaan memberikan fasilitas pelatihan outbond setiap tahunya bertujuan untuk memberikan penguatan dan pengenalan lebih mendalan atar karyawan.

Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, sesuai hasil observasi dan wawancara karyawan memiliki komitmen lebih baik itu secara tim maupun individu terhadap pekerjaan yang diembankan kepadanya yaitu berkoitmen untuk mampu menyelsaikan pekerjan sesuai dengan kantitas hasil kerja yang sudah ditetapkan, berkomitmen untuk memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini dan juga karyawan mampu berkomitmen untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik lagi. Selain itu sesuai hasil wawancara sebagian besar karyawan juga merasa senang dengan posisi atau jabatan yang dimiliki saat ini dan memiliki tingkat kerjasama tim dan hubungan interpersonal yang tinggi baik antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2017) dengan hasil bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud (2017) memiliki hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Prasetyo (2016) dalam penelitiannya juga memiliki hasil bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh tetapi memiliki nilai signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Pembahasan melalui penjabaran indikator lingkungan kerja yaitu dekorasi di tempat kerja bahwa penataan ruang dan penempatan alat kerja dianggap kurang efisien dan efektif untuk menunjang kinerja karyawan memiliki nilai paling tinggi dibanding indikator-indikator yang lain.

Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri menyampaikan bahwa dekorasi ruangan kerja terkait penempatan alat kerja seperti meja, kursi, mesin fotocopy, printer, dan komputer kurang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan yaitu laporan hasil kerja kurang sesuai, tingkat kualitas kerja karyawan menurun dan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menurun. Penjabaran tersebut dirasa dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri seperti kualitas maupun kuantitas hasil kerja menurun dan tingkat kenyamanan saat bekerja sama dengan karyawan lain juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.

Pembahasan melalui penjabaran indikator kinerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja dan kemampuan bekerja sama memiliki nilai paling tinggi dibanding indikator lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi dengan item memiliki rasa tanggung jawab, merasa senang dengan posisi saat ini, dan mendapat balasan atas apa yang telah dikerjakan akan mempengaruhi tingkat kerjasama antar karyawan atau karyawan dengan atasan, sedangkan melalui indikator lingkungan kerja terkait dekorasi yaitu tata letak alat kerja yang kurang memadai dan penataan ruang yang kurang sesuai akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Memperkuat dengan hasil observasi dan wawancara bahwa tidak semua karyawan ditempatkan di bidang pekerjaan sesuai potensi yang dimiliki, dan di masing-masing divisi memiliki masalah akan penempatan alat kerja yang kurang efektif dan efisien untuk menunjang kinerjanya seperti mempengaruhi kualitas

kerja karyawan, tidak membuat laporan yang sesuai dengan prosedur perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri menginginkan penempatan kerja sesuai dengan pengetahuan dan potensi yang dimiliki karena semangat atau rasa puas karyawan lebih terpenuhi, hal tersebut digunakan sebagai penunjang kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurudin (2017) memiliki hasil bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyani,dkk (2017) hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat mengambil simpulan sebagai berikut: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Itu artinya semakin meningkatnya motivasi kerja untuk karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Yang berarti jika lingkungan kerja meningkat maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Jadi, apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo juga akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo juga akan menurun.

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan dari Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri diharap dapat mulai mengedepankan perihal motivasi

kerja seperti reward atau pengakuan dari atasan, dan lain-lain agar karyawan tetap produktif dan semangat kerjanya meningkat seperti memberikan arahan kepada karyawan, mengakui adanya prestasi dalam diri karyawan, memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi. Upaya yang harus dilakukan oleh Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri adalah diharap dapat mengembangkan kondisi lingkungan kerja seperti penataan ruang kerja, membuat ruang yang kedap suara agar terhindar dari kebisingan, dan juga memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antara karyawan dengan karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Tetapi kinerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator*, Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Aminu (2016). “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo.*” Volume 4 Nomor 3.
- Ardiyani(2017) . “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta)*” Volume 6, Nomor 4.
- Arianto (2013). “*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*” Volume 9, Nomor 2.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Elqadri (2015). “*The Influence Of Motivation And Discipline Work Againt Employee Work Productivity Tona'an Markets.*” Vol. 7, No. 12.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gonçalves,et (2017). *“The Effect of Work Environment and Motivation on Morale of Teacher in Ensino Básico Central Afaça, Quelicai - Timor Leste”* Volume 128.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Havidzah(2016) .*“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Serta Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya”*.
- Immanuel,dkk(2017). *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)”* Volume 6, Nomor 4.
- Lestari,dkk(2015). *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, DanLingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Luxindo Nusantara Kota Semarang)”* Volume 4 Nomor 3.
- Manasikana,dkk(2016). *“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang)”* Volume 6, Nomor 1.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT.Refika Aditama.
- Muhammad (2016). *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo”* Volume 4 Nomor 3.
- Muogbo,dkk(2013). *“The Influence Of Motivation On Employees’ Performance: A Study Of Some Selected Firms in Anambra State”* Vol.2 (3).
- Nurudin (2017) . *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya”* Volume 5 Nomor 1.
- Prasetyo(2016). *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Bumi Pakuwon Jaya Bojonegoro”* Volume 4 Nomor 2.

- Sedarmayanti.2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Sinambela, Poltak Lijan (2016). *Manajemen Sumber Data Manusia*, Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Siregar, Syofiyon. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta : Penerbit Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Susan (2013). *“Influence Of Motivation On Performance In The Public Security Sector With A Focus To The Police Force In Nairobi, Kenya.”* Vol. 3 No. 23.
- Via (2017). *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Departemen Teknik Pt Pelindo Marine Service)”* Volume 5 Nomor 4.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Organisasi*, Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widianingrum, dkk (2016).*“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional Iv Semarang)”* Volume 5, Nomor 4.