

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGHASILAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMATOR GAS INDUSTRI, Tbk

Iwan Darmawan¹⁾
S1 Manajemen STIE AUB Surakarta
iwandarmawan9292@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, penghasilan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja, penghasilan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk. Hasil Uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi penghasilan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F menunjukkan secara bersama-sama variabel motivasi kerja, penghasilan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Koefisien determinasi (R²) dari nilai Adjusted R Square didapatkan hasil sebesar 0,191 atau 19,1% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, penghasilan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 19,1%, selebihnya sebesar 80,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: kinerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, penghasilan kerja

ABSTRACT

This study aims to know and tested the effect of product quality, location, and promotion of the guest's decision to stay at Favehotel Adi Sucipto. The population used in this study is a guest of Favehotel Adi Sucipto with a total sample of 100 respondents. Data analysis technique to be used is multiple linear regression analysis which aims to calculate the magnitude of the regression coefficient to show the magnitude of the influence. The goodness of fit test (uji F) is used to test the feasibility of the model in the study. The test results of this F test show that the regression model can be used to predict the decision to stay, and this research is worthy to research. The results of the (uji t) showed that the quality of the product, the location of the promotion had a positive and significant effect on the decision to stay at the guests of Favehotel Adi Sucipto. While product quality is the dominant influence variable. Variables of product quality, location and promotion are able to explain the decision variable of 33.1% (adjusted R square) and the remaining 66.9% is explained by other variables not included in this study. Product quality is the most dominant variable affecting decision to stay, so in an effort to improve it needs to be prioritized of encourage management policies to improve product quality.

Keyword: quality product, location, promotion

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara sangat dipengaruhi kemajuan dan perkembangan negara tersebut. Berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, salah satunya industri. Industri tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi tapi industri juga menjadi penopang perekonomian negara, juga dengan hadirnya industri tentu akan meningkatkan pendapatan negara pada konsep umumnya.

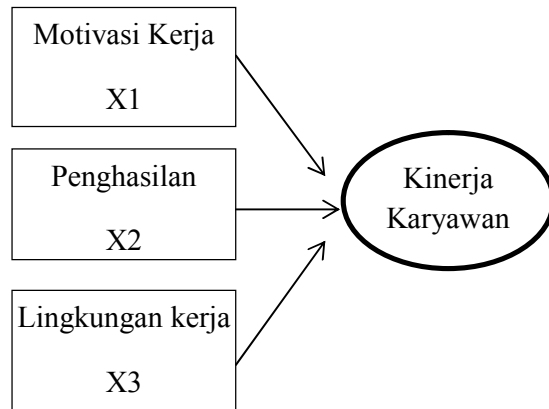
Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah

keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sebagai gambaran dalam penyusunan penelitian ini, maka diperlukan adanya sebuah kerangka pemikiran yang terperinci agar

pemecahan masalah ini dapat terarah. secara sistematis kerangka dalam pemikiran penelitian ini :



Sumber :
 Ferry Moulana (2011)
 Yayan Dwi Ertanto (2011)
 Ida Ayu Brahmastari (2008)

Keterangan :

1. Variabel Independen :
 - a. Motivasi Kerja
 - b. Penghasilan
 - c. Lingkungan kerja
2. Variabel Dependen :
 Kinerja karyawan

A. HIPOTESIS

Dari uraian diatas dapat diasumsikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk.
3. Penghasilan berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk.

1. Uji instrumen penelitian

Tabel 1

- a. Uji validitas

Uji validitas adalah teknis korelasi *product moment*, dimana data yang digunakan dalam pengujian ini sebanyak 40 responden. Adapun hasil nilai korelasi dan kesimpulan dari uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X₁)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 4 item pertanyaan.

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot method* yaitu dengan membandingkan

Korelasi Item Pertanyaan Terhadap variabel Motivasi

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,724	0,2017	Valid
X1_2	0,647	0,2017	Valid
X1_3	0,647	0,2017	Valid
X1_4	0,514	0,2017	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan variabel motivasi kerja valid.

**Tabel 2
Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Penghasilan**

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,550	0,2017	Valid
X2_2	0,625	0,2017	Valid
X2_3	0,569	0,2017	Valid
X2_4	0,685	0,2017	Valid
X2_5	0,563	0,2017	Valid
X2_6	0,539	0,2017	Valid
X2_7	0,297	0,2017	Valid
X2_8	0,417	0,2017	Valid
X2_9	0,145	0,2017	Tidak Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan variabel Lingkungan Kerja valid.

**Tabel 3
Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,303	0,2017	Valid
X3_2	0,293	0,2017	Valid

nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan dapat dihasilkan pada tabel

X3_3	0,469	0,2017	Valid
X3_4	0,359	0,2017	Valid
X3_5	0,561	0,2017	Valid
X3_6	0,455	0,2017	Valid
X3_7	0,456	0,2017	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan variabel lingkungan kerja valid.

**Tabel 4
Korelasi Item Pertanyaan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,408	0,2017	Valid
Y_2	0,737	0,2017	Valid
Y_3	0,632	0,2017	Valid
Y_4	0,551	0,2017	Valid
Y_5	0,699	0,2017	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

**Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas**

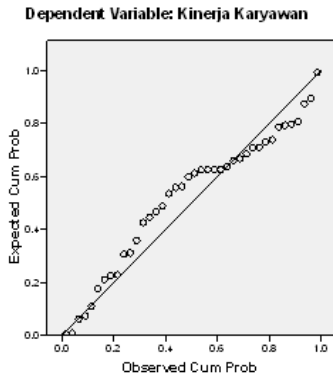
Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi kerja	0,801	0,60	Reliabel
Penghasilan	0,788	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,700	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,812	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel independen dalam kuisioner adalah reliabel, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien

reliabilitasnya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner untuk variabel Pengaruh motivasi kerja, penghasilan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk dapat dinyatakan reliabel, sehingga item pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner dapat digunakan.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah tahun 2018
Diagram Normal PP. Plot of Normalitas Diagram P-Plot adalah salah satu alat yang digunakan untuk pemeriksaan kenormalan data.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dari tabel IV. 10 dapat dilihat bahwa plotting data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients								
Model		Unstandardized	Standardized	t	Collinearity Statistics			
		B	Beta		Tolerance	VIF		
1	(Constant)	4.955	.867	.084	.933			
	Motivasi Kerja	0.634	.286	.351	.219	.033	.829	1.206
	Penghasilan Kerja	0.077	.132	.097	.583	.564	.742	1.348
	Lingkungan Kerja	0.189	.189	.185	1.107	.275	.746	1.341

^aDependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas dapat diketahui besarnya nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
		B	Beta			
1	(Constant)	7.947	3.686	2.156	.038	
	Motivasi Kerja	0.167	.180	.158	.928	.360
	Penghasilan Kerja	-.055	.083	-.118	-.660	.513
	Lingkungan Kerja	-.025	.119	-.339	-1.895	.066

^aDependent Variable: AbsRes

Sumber : Data yang diolah tahun 2018
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa koefisien signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9
Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.191	3.327	1.730

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

^b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2018

Dari data diatas maka dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson sebesar 1,730 terletak diantara -2 sampai +2 berarti data tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.191	3.327	1.730

^a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motiva

^b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,495 + 0,634X_1 + 0,077X_2 + 0,209X_3$$

Persamaan garis regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$\beta_0 = 0,495$ jika X_1, X_2, X_3 bersifat tetap maka kinerja PT. Samator Gas Industri, Tbk positif
 $\beta_1 = 0,634$ menunjukkan variabel X_1 memiliki arah positif artinya bila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

$\beta_2 = 0,077$ menunjukkan variabel X_2 memiliki arah positif artinya bila penghasilan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

$\beta_3 = 0,209$ menunjukkan variabel X_3 memiliki arah positif artinya bila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Tabel 11
Hasil uji t

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient B	Standard Error Std. Err	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	495.867	5.867	.084	.933			
Motivasi Kerja	.286	.351	2.219	.033	.829	1.206	
Penghasilan Kerja	.132	.097	.583	.564	.742	1.348	
Lingkungan Kerja	.189	.185	1.107	.275	.746	1.341	

^aDependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah tahun 2018

1) Uji t Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan yang diperoleh nilai signifikan $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samator Gas Industri, Tbk. Kesimpulan dalam penelitian ini hipotesis 1 terbukti kebenarannya.

2) Uji t Penghasilan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi $0,564 > 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga variabel penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk. Kesimpulan dalam penelitian ini hipotesis 2 tidak terbukti kebenarannya.

Uji t Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian di PT. Warna Asli Jaya Sukoharjo maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil persamaan linear berganda menunjukkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samator Gas Industri, Tbk.
2. Penghasilan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri, Tbk.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samator Gas Industri, Tbk.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disusun beberapa saran untuk PT. Samator Gas Industri, Tbk sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dan berpengaruh positif signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka sebaiknya motivasi kerja variabel yang paling diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, upaya yang dilakukan antara lain :

2. Pemberian tambahan kerja lembur kepada para karyawannya.

Contoh : biasanya karyawan bekerja 8jam sehari, dari pihak perusahaan memberi tambahan jam kerja sebanyak 3-4jam untuk jam lembur.

a. Pemberian motivasi dalam hal pekerjaan, sehingga mereka dapat jarang mengeluh dalam pekerjaannya.

Contoh : memberikan motivasi kepada para karyawannya dengan cara mendengarkan dan menghargai ide-ide baru karyawannya.

b. Pemberian *reward*/ penghargaan kepada para karyawan dengan cara memberikan kenaikan jabatan/ promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Harini. 2002. Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2 No. 2. Mei.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Study kasus pada PT. PEI HAI INTERNATIONAL WIRATAMA INDONESIA)
- Cash, W.H. and F.E. Fischer. 1987. *Human Resource Planning. Dalam Famularo, J.J., Hand Book of Human Resources*

- Administration (hlm 10.3-10.20).*
Singapore: Fong and Sons Printers Pte Ltd
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: INDEKS
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2005. *Riset pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Listianto, T & Setiaji, B. 2004. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Program Pascasarjana*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mangkunegaran, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima. Jakarta Penerbit: Erlangga
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Saydam, Gouzali 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarno, Edi. 2004. *Prinsip-prinsip Manajemen, aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sutiadi, 2003, *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..* Malang: Universitas Brawijaya
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Syamsuddin, 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.