
PENGARUH MOTIF BERPRESTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARUNIA GLOBAL LESTARI**Juniarti, S.E., M.M.**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi**ABSTRAK**

Penelitian ini dilandaskan pada pemikiran untuk menganalisis pengaruh antara motif berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari. Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah: 1) Motif Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun serempak. 2) Variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan, secara serempak berpengaruh. 3) Variabel Motif Berprestasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dimana besar pengaruh yang diperoleh 36,4%, sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : *KinerjaKaryawan, Motif Berprestasi, LingkunganKerja*

1. PENDAHULUAN

Di zaman *modern* ini banyak perubahan yang terjadi dan menimbulkan dampak yang signifikan pada kelangsungan hidup dalam organisasi. Perubahan tersebut telah menyebabkan terjadinya pengaruh yang begitu cepat dan kompleks terutama di dalam setiap bisnis, pengaruh tersebut menuntut setiap individu maupun organisasi agar mampu untuk beradaptasi, mampu dalam memiliki ketahanan, juga mampu melakukan sebuah perubahan yang tujuannya untuk membangun yang baik menjadi lebih baik lagi, dan mampu untuk fokus dalam melayani kebutuhan apa yang dibutuhkan setiap pelanggan.

Perubahan di zaman *modern* ini selain dapat menimbulkan ancaman, juga dapat memberikan peluang bagi organisasi. Pengaruh yang terjadi masuk ke setiap pasar yang membuat adanya kompetisi bagi setiap organisasi guna mencapai pasar bisnis yang luas, banyaknya persaingan tersebut yang mengakibatkan meningkatnya arus yang begitu cepat dalam bisnis. Perubahan juga dapat menciptakan kesempatan atau peluang yang besar karena semakin besarnya pasar.

Menurut Wukir (2013:49), kesuksesan dari pengelolaan yang dilakukan organisasi sangatlah ditentukan dari keberhasilan dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Di dalam pengelolaan bisnis tersebut; Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu dan bisa menjadi mitra kerja yang dapat dijadikan andalan oleh perusahaan, baik peran dalam membantu perusahaan di dalam menjalankan aktivitas yang sudah ditentukan, juga peran dalam menghadapi tanggapan pencapaian tujuan perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, perekrutan dan sumber daya manusia tersebut dapat dijadikan sebagai dasar yang paling penting dalam menghadapi tantangan yang akan muncul. Tantangan yang muncul tersebut bisa mengakibatkan terjadinya penurunan pendapatan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan harus mengambil tindakan yang berhubungan dengan *down-sizing*, restrukturisasi. Walaupun demikian, persaingan zaman dapat menimbulkan kontribusi yang bernilai tambah pada kesuksesan bisnis.

Setiap organisasi atau perusahaan harus terus bisa berupaya dan berorientasi fokus pada tujuan yang sudah ditentukan terutama dalam jangka waktu yang panjang, yaitu perkembangan perusahaan. Agar tujuan dapat dicapai, perusahaan menginginkan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki dari setiap pekerja atau karyawan baik dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya masing-masing yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan pun akan mampu menyelesaikan setiap tugas maupun tanggung jawab tersebut dengan secara efektif dan efisien juga secara optimal. Pada dasarnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Salah satunya faktor yang bisa mempengaruhi adalah motif berprestasi.

Motif berprestasi terhadap kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu suatu prestasi bagi perusahaan ini sejalan dengan hasil penelitian McClallend dalam Robbins (2001:174). Apabila prestasi karyawan mendapatkan nilai yang baik maka besar kemungkinan prestasi perusahaan juga akan mendapatkan nilai yang baik pula. Seorang karyawan yang mendapatkan prestasi yang baik, akan lebih baik lagi jika dia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, dan juga dia bersedia bekerja sesuai dengan tugas atau jabatan yang diberikan dan juga bersedia mendapatkan gaji atau upah sesuai dengan ketentuan didalam perjanjian, dan memiliki tujuan untuk masa depan yang lebih baik. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan ingin mendapatkan prestasi yang baik, maka didalam perusahaan seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik bagi setiap karyawannya didalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari, juga pemimpin perusahaan harus dapat memberikan arahan atau dorongan berupa motif berprestasi bagi setiap karyawan.

Menurut Halim (2012), kinerja karyawan belum dapat di wujudkan dengan baik karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas pokok pegawai, seperti: gairah dan semangat kerja karyawan relatif masih rendah, karyawan sering tidak masuk kantor, kurangnya pelatihan terhadap karyawan. Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen sumberdaya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja pegawai seperti jaminan terhadap peningkatan karir pegawai serta peningkatan pendapatan, demikian pula lingkungan kerja terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih harmonis.

Apabila suatu pekerjaan tidak dilandasi motivasi. Maka dampak buruklah yang muncul dari hasil kinerja karyawan tersebut. Untuk itu perusahaan harus mempunyai seorang pemimpin yang mampu menjalankan tugas untuk dapat memberikan motivasi yang berguna dan baik bagi setiap karyawannya, agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

Selain motif berprestasi, lingkungan kerja secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama di dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya, baik keadaan lingkungan kerja yang di dalam ruangan maupun yang diluar ruangan, sehingga karyawan yang bekerja bisa merasakan keamanan, ketenangan dan kenyamanan terutama didalam melaksanakan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan. Keadaan lingkungan kerja yang baik juga mencukupi akan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan untuk kesuksesan kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya.

PT. Karunia Global Lestari adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha daur ulang kertas. Sekarang ini didalam perusahaan tersebut terdapat adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat secara keseluruhan dari karyawan perusahaan yang cenderung tidak dapat melakukan penyelesaian target yang sudah ditentukan perusahaan kepada mereka, serta sering terjadi kesalahan dalam proses produksi.

Persentase tingkat kesalahan dalam proses produksi dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Persentasi Tingkat Kesalahan Dalam Proses Produk

TAHUN	Persentase Tingkat Kesalahan
2008	3 %
2009	6 %
2010	4 %
2011	2 %
2012	7 %

Sumber : PT Karunia Global Lestari

Kinerja yang menurun ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya motivasi berprestasi dari diri karyawan. Beberapa karyawan di perusahaan sering terlihat kurang bersemangat dan hanya melakukan pekerjaannya dengan seadanya dan kurang memiliki ambisi untuk meraih prestasi yang lebih tinggi.

Selain dari itu lingkungan kerja karyawan masih perlu peningkatan terutama di dalam pelayanan makanan kepada karyawan, seperti : tidak adanya kantin makanan, dapur tempat memasak para karyawan. Untuk keadaan kantornya masih kurang memadai, salah satunya sirkulasi udara dikantornya masih terasa panas dikarenakan alat pendingin udara yang digunakan masih menggunakan alat pendingin kipas angin. Peralatan elektronik kantornya juga masih sederhana dan perlu adanya penambahan atau perubahan, contohnya mereka masih menggunakan mesin ketik yang lama yang terdiri dari dua buah unit dan elektronik yang baru satu buah unit komputer. Lokasi perusahaan berada dikelilingi perusahaan lain yang sama-sama memproduksi produk tetapi produk yang diproduksi berbeda, sehingga udara didaerah lokasi perusahaan tersebut yang berdekatan mengakibatkan terasa panas.

Walaupun demikian, suasana tempat produksi perusahaan terlihat bersih dan rapi juga perusahaan mempunyai keamanan yang ketat, akan tetapi lokasi kantornya berdekatan sekali dengan tempat memproduksi produk. Sehingga efek sampingnya menimbulkan suara yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja tentunya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak efektif, dan tidak efisien didalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menyikapi masalah-masalah tersebut.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motif Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Global Lestari”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motif berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Global Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Global Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh motif berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Global Lestari

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang di peroleh atau dicapai dari sebuah usaha seseorang atau perilaku seseorang. Menurut Sulistiyani., et al., (2003:223) bahwa “Kinerja

karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja yang dilakukan setiap karyawan dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan perusahaan kepadanya”

Di dalam menjalankan suatu kinerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah perilaku seseorang melalui “*effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan”, Sopiah (2008:23). Adapun pengertian dari faktor-faktor tersebut adalah :

1. *Effort* (Usaha)

Usaha seorang karyawan diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Semua usaha seorang karyawan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Intensitas adalah jumlah dari usaha pengalokasian tujuan atau beberapa usaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi ada 2 macam:

- a. Motivasi dari dalam: keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri seorang karyawan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya.
- b. Motivasi dari luar: motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi seorang karyawan tersebut untuk meraih tujuan-tujuan hidupnya, seperti pengaruh atasan, teman kerja, keluarga, dan lain-lain.

2. *Ability* (Kemampuan)

Ability seorang karyawan diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Seorang karyawan yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian. Sejak dilahirkan setiap individu dianugerahi Tuhan dengan bakat dan kemampuan. Bakat adalah kecerdasan alami yang bersifat bawaan. Kemampuan adalah kecerdasan seseorang yang diperoleh melalui belajar.

3. Situasi lingkungan

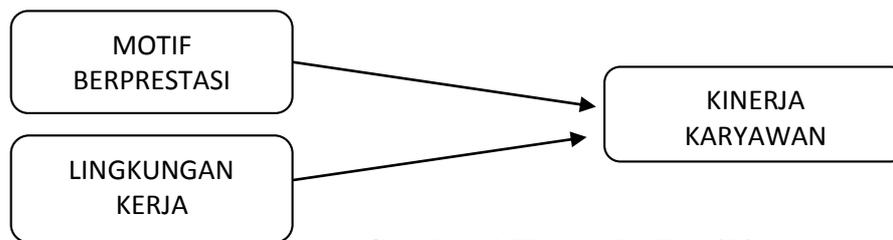
Lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya, negatif. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain-lain. Situasi lingkungan yang negatif, misalnya suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dan lain-lain.

Motif Berprestasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yaitu kata yang muncul terlebih dahulu sebelum kata “motivasi”. Kedua hal tersebut merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal (kesiapan, dan kesiagaan). Hal tersebut seiring dalam penelitian Sadirman (2006:73), yang menyatakan bahwa motif merupakan daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan pada saat-saat tertentu terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Halim (2012), Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah: lingkungan yang 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 dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motif berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Karunia Global Lestari
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Karunia Global Lestari
3. Motif berprestasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Karunia Global Lestari

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Karunia Global Lestari yang terletak di Jalan M. yakub Lubis No. 79 Bandar Khalifah Medan. Penelitian direncanakan 8 (delapan) bulan dari bulan Oktober 2013 sampai dengan bulan Mei 2014.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Suryabrata (2006:76) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi (*population*) adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009:118). Populasi yang diteliti di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karunia Global Lestari dengan jumlah karyawan sebanyak 93 orang.

Adapun ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan Arikunto (2010:121) yang menyatakan bahwa:”Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Namun demikian, karena instrumen yang akan digunakan terlebih dahulu di uji cobakan, maka dari 93 orang populasi tersebut di ambil 30 orang untuk subjek uji coba instrumen (kuesioner). Dengan demikian, subjek pengumpulan data penelitian yang sebenarnya sebanyak 63 orang.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreativitas 4. Kerja sama 5. Kesadaran 6. Semangat	Skala <i>Likert</i>
Motif Berprestasi (X ₁)	Seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat di manfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada sesuai dengan kebutuhan dan arah tujuan sampai puncak keberhasilan yaitu prestasi.	1. Selalu memunculkan ide baru 2. <i>Personal responsibility</i> 3. Memilih pekerjaan yang sifatnya moderat 4. Berupaya memperoleh <i>feedback</i> segera 5. Tidak percaya dengan takdir 6. Berupaya menyaingi kompetitornya	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.	1. Temperatur 2. Sirkulasi udara 3. Pencahayaan 4. Kebisingan 5. Getaran mekanis 6. Bau tidak sedap	Skala <i>Likert</i>

Sumber : (Riani : 2011, Gomes : 2001, Sunyoto : 2013, Mangkunegara : 2012, Robin : 2003, Sedarmayanti : 2001)

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, digunakan pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, yang diserahkan langsung kepada karyawan PT. Karunia Global Lestari secara acak.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (motif berprestasi dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Maka digunakan alat uji regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan
 b = Konstanta Perubahan Variabel X dan Y
 a = Koefisien Konstanta
 X = Variabel bebas meliputi :
 X₁ = Motif Berprestasi
 X₂ = Lingkungan Kerja
 ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada sampel penelitian ini adalah terdiri dari 63 orang karyawan PT. Karunia Global Lestari. Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dari 63 orang responden menunjukkan bahwa karyawan PT. Karunia Global lestari yang menjadi responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 76,2% yaitu sebanyak 48 orang sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan adalah sebesar 23,8% yaitu sebanyak 15 orang. Terlihat adanya perbedaan antara banyaknya responden laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan yang terpilih didalam sampel penelitian ini. Hal ini disebabkan perusahaan PT Karunia Global Lestari memiliki pekerjaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan. Dimana dari keseluruhan karyawan PT Karunia Global Lestari berjumlah 93 orang terdapat hanya 24 orang karyawan perempuan sedangkan jumlah karyawan laki-laki terdapat 69 orang. Jadi, hal ini tentu menjadikan peluang terpilihnya karyawan laki-laki sebagai sampel pada PT Karunia Global Lestari jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	48	76,2
2.	Perempuan	15	23,8
Total		63	100,0

Sumber : data primer yang diolah (2014)

b. Karakteristik Usia

Hasil penelitian dari 63 orang responden menunjukkan bahwa adanya variasi tingkat usia responden berkisar antara 20 – 25 tahun berjumlah 15 responden (23,8%), sedangkan untuk responden dengan usia 26 – 30 tahun dan di atas 30 tahun berjumlah 23 orang (36,5%) dan 25 orang (39,7%). Dimana, hal ini terlihat perusahaan PT Karunia Global Lestari mengutamakan usia yang cukup matang pada karyawan untuk melakukan

pekerjaannya, guna pemahaman dan tanggung jawab tugas atas kelancaran aktivitas dalam perusahaan.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20 – 25 tahun	15	23,8
2.	26 – 30 tahun	23	36,5
3.	> 30 tahun	25	39,7
Total		63	100,0

Sumber : data primer yang diolah (2014)

c. Karakteristik Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 orang responden dari sampel penelitian ini terlihat bahwa tingkat pendidikan SMU/SMK terdapat sebanyak 18 orang (28,6%) dan tingkat pendidikan Diploma (D-3) sebanyak 7 orang (11,1%) sedangkan tingkat pendidikan Strata-I (S-I) sebanyak 38 orang (60,3%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	18	28,6
2.	Diploma (D-3)	7	11,1
3.	Strata-I (S-I)	38	60,3
Total		63	100,0

Sumber : data primer yang diolah (2014)

d. Karakteristik Lama Bekerja

Dari hasil penelitian terhadap 63 orang responden dapat diketahui bahwa rata-rata dari lamanya bekerja responden pada penelitian ini berkisar mulai 1 (satu) tahun sebanyak 11 (sebelas) orang (17,5%) dan 1(satu) tahun – 5 (lima) tahun sebanyak 30 (tiga puluh) orang (47,6%), serta responden yang lama bekerja di atas 5 (lima) tahun sebanyak 22 (dua puluh dua) orang (34,9%).

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	> 1 tahun	11	17,5
2.	1 tahun – 5 tahun	30	47,6
3.	> 5 tahun	22	34,9
Total		63	100,0

Sumber : data primer yang diolah (2014)

Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, yaitu motif berprestasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari.

Hasil pengujian uji hipotesis yang pertama dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.846	.550		3.359	.001
MTFB	.596	.099	.611	6.017	.000
LINGKUNGANK	-.071	.096	-.075	-.742	.461

a. Dependent Variable: KINERJAK

Sumber : data primer yang diolah (2014)

Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian hipotesis pertama pada Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat adalah variabel motif berprestasi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.22 di atas bahwa nilai signifikansi dari variabel motif berprestasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,461 lebih besar dari 0,05. Hal ini disebabkan pada diri karyawan PT Karunia Global Lestari motif berprestasi jauh lebih berpengaruh terhadap diri mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan lingkungan kerja. Atau dengan kata lain, lingkungan kerja yang ada pada PT Karunia Global Lestari sekarang sudah tidak lagi menjadi faktor yang diperhatikan oleh para karyawan PT Karunia Global Lestari dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis Kedua
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.477	2	2.739	18.753	.000 ^a
	Residual	8.763	60	.146		
	Total	14.240	62			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANK, MTFB

b. Dependent Variable: KINERJAK

Sumber : data primer yang diolah (2014)

Sedangkan untuk uji F (uji serempak) dilakukan untuk menguji hipotesis kedua guna mengetahui apakah terdapat pengaruh secara serempak dari variabel bebas, yaitu motif berprestasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis yang kedua pada Tabel di atas menunjukkan terdapat pengaruh serempak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi yang diperoleh berada dibawah 0,05 yaitu 0,000^a, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa motif berprestasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,846 + 0,596X_1 - 0,071X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.364	.38215

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MTFB

b. Dependent Variable: KINERJAK

Sumber : data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R2 sebesar 0,364 atau 36,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel motif berprestasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Karunia Global Lestari sebesar 36,4% dan dapat dikatakan berpengaruh. Sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motif Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motif Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Motif berprestasi adalah sesuatu yang menjadi dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan cara yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien pada kegiatan yang di laksanakan sebelumnya di masa lampau maupun untuk yang akan datang, tentu semua kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan untuk mencapai prestasi dengan predikat yang lebih baik. Untuk itu, motif berprestasi dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang dengan motif berprestasi yang tinggi akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dibandingkan orang dengan motif berprestasi yang rendah. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkannya. Kinerja karyawan yang baik akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus berupaya membina motif berprestasi karyawannya karena motif berprestasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini juga di dukung oleh pendapat beberapa ahli dan penelitian terdahulu seperti yang di ungkapkan oleh Pakpahan (2012) di dalam penelitiannya, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan Motif Berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karunia Global Lestari, dimana hasil nilai signifikansinya terlihat lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal yang sama juga lakukan pada pengujian secara serempak bahwa Motif Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karunia Global Lestari. Dimana hasil nilai signifikansinya sebesar 0,000a lebih

kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motif Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan memiliki pengaruh. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan sebuah suasana yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Apabila lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan, maka kinerja karyawan juga tidak akan menghasilkan hasil yang memuaskan karena tanpa adanya dukungan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja suatu perusahaan haruslah di jaga agar dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung pelaksanaan kegiatan operasi perusahaan.

Pemikiran tersebut juga didukung oleh para peneliti lainnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) yang menyatakan hal yang sama di dalam penelitiannya. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, berbeda dengan pendapat para pekerja di PT Karunia Global Lestari yang lebih mengutamakan motif berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Dengan kondisi lingkungan yang ada dalam perusahaan tidak menjadi suatu halangan bagi mereka dalam bekerja.

Hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada penelitian ini secara serempak menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari, dimana hasil nilai signifikansi yang diperoleh berada dibawah 0,05 yaitu 0,000^a. Akan tetapi, dengan pengujian yang sama dilakukan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari, dimana nilai signifikansi yang diperoleh berada diatas 0,05 yaitu 0,461. Hal ini disebabkan pada diri karyawan PT Karunia Global Lestari motif berprestasi jauh lebih berpengaruh terhadap diri mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan lingkungan kerja. Atau dengan kata lain, lingkungan kerja yang ada pada PT Karunia Global Lestari sekarang sudah tidak lagi menjadi faktor yang diperhatikan oleh para karyawan PT Karunia Global Lestari dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motif Berprestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motif berprestasi dan lingkungan kerja adalah variabel yang sama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Motif berprestasi adalah sesuatu yang menjadi dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan cara yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien pada kegiatan yang di laksanakan sebelumnya di masa lampau maupun untuk yang akan datang, tentu semua kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan untuk mencapai prestasi dengan predikat yang lebih baik. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan sebuah suasana yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Hal tersebut di dukung oleh pendapat beberapa ahli dan penelitian terdahulu seperti yang di ungkapkan oleh Pakpahan (2012) di dalam penelitiannya, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim (2012) yang turut mendukung adanya pengaruh secara positif yang erat antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) juga turut menyatakan hal yang sama dalam penelitiannya, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh motif berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan pada penelitian ini, dapat dilihat dari koefisien determinasi yang diukur berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. Nilai yang dihasilkan dari pengaruh antar variabel motif berprestasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Keterbatasan

Dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan hal lainnya pada penulis sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas Motif Berprestasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada PT Karunia Global Lestari, sehingga hasil penelitian ini hanya sebatas di perusahaan tersebut dan hanya sebatas penelitian terhadap 3 (tiga) variabel diatas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan motif berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari. Hal ini dikarenakan adanya dorongan yang kuat pada diri karyawan PT Karunia Global Lestari dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada diri karyawan PT Karunia Global Lestari lebih mengutamakan motif berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan lingkungan kerja. Dengan kondisi lingkungan yang ada dalam perusahaan tidak menjadi suatu halangan bagi mereka dalam bekerja.
3. Secara serempak variabel motif berprestasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh berada dibawah 0,05 yaitu 0,000^a. dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa motif berprestasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh yang dimiliki variabel motif berprestasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan tergolong signifikan, yaitu sebesar 36,4% dan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Saran

1. Melakukan perubahan atau menambahkan variabel-variabel lainnya yang secara jelas diperkirakan memiliki pengaruh kuat dibandingkan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Memberikan penghargaan berupa *reward* dengan berbasis kinerja yang dihasilkan.
3. Selalu memberikan pengarahan pada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, setiap 1 (satu) minggu sekali atau 1 (satu) kali dalam sebulan paling lama.
4. Melakukan rapat (*briefing*) terhadap seluruh staf atau karyawan dalam pencapaian target baik dalam produksi maupun pendistribusian produk.

5. Memberikan pelatihan pada setiap karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan guna meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta . PT Rineka Cipta
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Agustini, Fauzia. (2006). *Hubungan Lingkungan Kerjadan Gaji Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pasific Medan Indonesia (Palmindo) Mabar Medan*. Laporan kegiatan. Medan. UNIMED
- Djamrah, Syaiful Bahri. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rineka Cipta
- Devi, Eva. K. D. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Tesis, Universitas Diponegoro.
- Genoveva & Vita M., Elisabeth. (2004). *Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 10 (51), p. 102-109.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang . Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI
- Hasibuan, Malayu S.P., (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Halim, Sartika Hayulinda. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hamalik, Oemar. (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Bumi Aksara
- Heryadi. (2005). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kekuasaan dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Surakarta*. Tesis. UPT.Puskom.
- Kuncoro, Mudrajad Ph.D. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ketiga. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Kuncoro, Mudrajad Ph.D. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta. Erlangga
- Lahap, Johanudin. (2003). *The Effects of Working Environments on Front Office Employees: A Focus on Job Performance and Satisfaction*. Thesis School of Tourism and Leisure Management, The University of Queensland.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2009). *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor. IPB Press
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Hubies. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. Salemba Empat.

- Nawawi, Hadari. (2003). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Gadjah Mada Universitas Press.
- Ndirtagu, Ganawa. (2013). *Employee Motivation and Performance as a Catalyst for Organizational Growth*. Academic Jurnal of Interdisciplinary Studies. MCSER Publishing, Rome-Italy. Vol 2 No 7.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia
- Octavia, Regina Fortunata. (2012). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Binus University DKI Jakarta, Indonesia
- .Pakpahan, Maruji. (2012). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek*. Jurnal Ekonomika dan Manajemen. Universitas Budi Luhur Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BPFE- Yogyakarta.
- Purwaningrum., Pradanawati., Dewi. (2011). *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Mendinda Semarang*. Jurnal Manajemen.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Rochaety, Eti., Tresnati, Ratih., & Madjid L., Abdul. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta. PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. (2003). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemah Moh Mas'ud. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sadirman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. grafindo
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar aju
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Suharto & Cahyono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal JRBI.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta. ANDI.
- Suryabrata, Sumadi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Rajagrafindo
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta. PT. Buku Seru
- Sulistiyani., Ambar, Teguh., Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Stewart. (2009). <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html>
- Sulistiyani., Ambar, Teguh., Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graham Ilmu
- Talib, M. (2008). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja*. Tesis. Kekhususan Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana UNM
- Triton. PB. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Cetakan Pertama. Jakarta Selatan. PT. Suka Buku
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Winard. J. (2001). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Rajawali Pers.
- William, Akah Nandang. (2010). *Employee Motivation and Performance Ultimate Companion limited*. Bachelor's Thesis. Mikkeli University of Applied Sciences.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Multi Presindo