**Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri**

Yuyuk Liana

STIE Malangkucecwara Malang

Jalan Terusan Candi Kalasan Blimbing Malang

***Abstract :***

*This study aims to determine the effect of motivation, organizational culture, work environment simultaneously and partially on employee performance. The population of respondents is 55 people in the "Sugar Factory of the New Islamic Boarding School" Kediri. While the data collection method is using a questionnaire, namely a list of questions distributed to respondents. Furthermore, the results of the study show that there is a significant effect between motivation, organizational culture and the environment on employee performance.*

**Keywords :** *motivation, organizational culture, environment*

**PENDAHULUAN**

Permasalahan mengenai sumber daya manusia saat ini masih menjadi pusat perhatian bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang saat ini diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting di setiap kegiatan-kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun perusahaan.

Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan karyawan itu sendiri. Selain faktor motivasi kerja, budaya organisasi di tempat kerja tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing. Tantangan baru yang akan dihadapi oleh perusahaan untuk mendorong agar terciptanya cara baru yaitu melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja terus menerus.

Hakikatnya budaya organisasi adalah alat untuk menafsirkan dan mereaksi kondisi objektif, dan budaya organisasi dapat dijadikan sumber tenaga keuunggulan kompetitif. Kemudian juga untuk meningkatnya kinerja yang baik maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik juga. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas -tugasnya.

Atasan sering memberi motivasi kerja maka karyawannya akan memberikan kualitas kerja yang bagus serta memberi dampak yang baik untuk perusahaan. Sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Selain motivasi budaya organisasi juga penting terhadap lingkungan kerja pada perusahaan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. Setiap perusahaan pasti memiliki SOP *standart operasional perusahaan* yang harus di patuhi dan dilakukan oleh setiap karyawannya, apabila SOP tersebut tidak dijalankan dengan baik maka akan timbul masalah yang terjadi seperti masalah kedisiplinan karyawan. Sebagai karyawan seharusnya mampu menjalankan SOP tersebut dengan baik agar tercipta budaya organisasi yang baik bagi lingkungan kerja perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan. (2) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**LANDASAN TEORI**

**Motivasi**

Menurut Hariandja (2009) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

**Teori Motivasi Kebutuhan**

Teori ini dikemukakan oleh abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.Adapun kebutuhan-kebutuhanya adalah:Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan pengakuan dan Kebutuhan aktualisasi diri

**Teori X dan Y**

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencentusnya McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ini menghindari pekerjaannya, sedangkan manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, bahwa tipe X bilamana mengacu pada hierarkari kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah dibandingkan manusia tipe Y yang memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

***Three Needs Theory***

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu: Kebutuhan berprestarsi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat dan lebih berpengaruh terhadap orang lain, Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

***ERG Theory***

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer yang sebelumnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu: *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya, *Relatednees* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

**Teori Dua Faktor**

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, menkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan yang disebut *job content,* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, *supervise*, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job content*.

**Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut sardiman (2005), motivasi dibedakan atas dua jenis yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri motivasi instrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu motivasi ekstrinsik.Sedangkan Motivasi menurut Hasibuan (2013:150) adalah sebagai berikut: (a) Motivasi Positif yaitu manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja (b) Motivasi Negativ yaitu manajer memotivasi bawahan dengan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekrja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena s mereka takut dihukum, tetapi dalam waktu jangka panjang dapat erakibat kurang baik.

**Indikator Motivasi**

Menurut Adair (2007 : 192) Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Berikut indikator motivasi adalah sebagai berikut : daya pendorong , Kemauan , Kerelaan, Keahlian, Keterampilan , Tanggung jawab, Kewajiban dan Tujuan

**Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut lebih meningkat prestasi kerjanya guna menghasilkan tujuan bersama. Menurut Martinis (2007:219) juga berpendapat bahwa motivasi belajar merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan belajar dan menambah ketrampilan, pengalaman. Sedangkan Suprijono (2009:163) menjelaskan motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Untuk itu pemimpim harus memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan:Memahami perilaku bawahan, Harus berbuat dan berperilaku ralistis, Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, Mampu menggunakan keahlian, Pemberian motivasi harus mengacu pada orang, Harus dapat memberi keteladanan.

**Budaya Organisasi**

**Karakteristik Budaya Organisasi**

Setiap Organisasi pasti memiliki karakteristiknya masing-masing, dan karakteristik itulah yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Menurut Taliziduhu (2003) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama di pakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan Menurut Robbins 2007 yaitu: Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi,analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu, Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai, Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status di dalam perbandingan dengan pertumbuhan. .

**Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Suatu organisasi pasti memiliki faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Menurut Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Hal tersebut dapat juga mempengaruhi berbagai interaksi dan kinerja yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001 : 264) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Pengaruh umum dari luar yang luas, Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat dan Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

**Fungsi Budaya Organisasi**

Jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada para karyawannya maka budaya budaya tersebut lambat laun akan hilang dan peurusahaan itu menjadi lemah. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan. Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu: Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tanpa batas, yang artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain, Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang, Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan dan Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

**Lingkungan Kerja**

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja, hal ini dapat menurunkan rasa malas dan semangat kinerja karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika lingkungan kerja yang nyaman hal itu dapat memberikan rasa puas terhadap pegawai dan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai guna mencapai suatu tujuan. Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu faktor dari luar maupun dalam. Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantarannya: Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi, Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjannya, Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, Pertukaran udara yang cukup ada akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karen apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung tempat mereka bekerja, Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka kosentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya kosentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan, Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

**Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

**Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayati (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti “pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

**Lingkungan kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang bisa diabaikan.

**Indikator - indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011:28) menguraikan dua belas indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan dan hubungan kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut: (a) Lingkungan Kerja Fisik meliputi: Penerangan, Temperatur udara, Kelembapan, Siklus udara, Kebisingan, Getaran mekanis, Bau-bauan, Tata warna, Dekorasi, Musik, Keamanan. (b) Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi: Hubungan kerja , dan Suasana Kerja Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

**Kinerja**

**Indikator Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan di dalam pencapaian tujuan di perusahaan. Selain itu penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai guna memberikan rating terhadap pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011 : 261) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator untuk penilaian kinerja, yaitu:Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan tanggung Jawab.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor instrinsik maupun esktrinsik. Sehingga perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah target suatu perusahaan dapat dicapai atau tidak. kinerja seorang karyawan tidak selalu mengalami hal baik oleh karena itu pemimpin dalam perusahaan harus dapat mengetahui faktor apa saja yang dialami oleh karyawannya. Menurut Gibson (2008 : 123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis. Dari uraian di atas terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono ( 2009 : 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:Kualitas Pekerjaan *(Quality of Work),* Kuantitas Pekerjaan *(Quantity of Work),* Pengetahuan Pekerjaan *(Job Knowledge),* Kerjasama Tim *(Teamwork) ,* Kreatifitas *(Creativity), I*novasi *(Inovation),* Inisiatif *(Initiative)*

**Peubah dan Pengukuran**

Berdasarkan hipotesis dan pokok masalah yang diuji maka peubah yang akan di analisis pada penelitian ini adalah:Motivasi (X1) dngan indicator :Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Budaya Organisasi (X2) dengan indicator : Inovasi , Berorientasi dan Stabilitas . Lingkungan Kerja (X3) dengan indicator : Penerangan , Keamanan, Hubungan kerja dan Suasana kerja. Sedangkan peubah terikatnya adalah: Kinerja (Y) dengan indicator: Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Menurut sugiyono (2006 : 117) diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pabrik gula pesantren baru kediri sejumlah 55 orang.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Sampel yang di ambil pada penelitian ini sebanyak 55 karyawan di bagian sdm yang bekerja di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.

Teknik pengambilan sample Menggunakan *Simple Random Sampling* Menurut Sugiyono (2001:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi  dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Berganda**.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda tampak pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Korelasi Ganda, Regresi Berganda, Uji F dan Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VariabelTerikat | VariabelBebas | Ustandardized Coefficients(B) | tHitung | TTabel | Level of Sig.(α=5%) | Keteragan |
| Y | X1X2X3Constanta | .115.277.4021.345 | 2.0992.5545.583 | 1,6761,6761,676 | .041.014.000 | SignifikanSignifikanSignifikan |
| RAdjust R²FhitungFtabel | = 0,793= 0,607= 28,748= 2,79 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan SPPS, diolah

Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 1, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 menunjukkan Motivasi Kerja (X1), Budaya Organsasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri. Adjusted R2 sebesar 0,607 dapat dijelaskan bahwa 60,7% Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisai (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan 39,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati seperti kompensasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Pertama**

Hipotesis Pertama menguji pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Anova



Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 28,748 dan F tabel sebesar 2,79 pada tingkat signifikan 0,000 < 0,05, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PG. Pesantren Baru Kediri dapat dibuktikan.

**Pengujian Hipotesis Kedua**

Hasil pengujian hipotesis II juga menunjukkan variable Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t



Sumber data: Data primer yang diolah

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 2,099, Budaya Organisasi (X2) sebesar 2,554, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 5,583, lebih besar (>) dari t tabel 1,676 dengan tingkat kepercayaan kurang dari (<) 5%, maka keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organsasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri dapat dibuktikan.

**Analisis Hasil Penelitian**

**Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

Dengan adanya motivasi kerja di perusahaan hal ini dapat meningkatkan kualitas di perusahaan semakin baik. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong dan menggarahkan para karyawan dan sebuah organisasi agar dapat melakukan pencapaian tujuan. Motivasi juga dapat membentuk ketrampilan dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berupa gaji berkaitan dengan kesejahteraan dari para karyawan, maka kompensasi merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Motivasi Kerja berupa kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kemampuan aktualisasi diri serta berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan berkaitan dengan kesejahteraan dari para karyawan.

Maka motivasi Kerja masih merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Motivasi Kerja yang baik dan menarik akan dapat menstimulus atau menggairahkan para karyawan untuk bekerja serta meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahterahan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan. Salah satu budaya organisasi dalam perusahaan yakni menggunakan ide gagasan baru perlu diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan, orientasi hasil kerja merupakan hal penting untuk terus mengembangkan diri mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal, dan memiliki stabilitas yang baik dalam menjaga masa depan karir karyawan. Jadi hakikatnya budaya oraganisasi yang terbentuk dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seperti pengaruh umum dari luar, pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi lingkungan di sekitar organisasi.

 Selain motivasi kerja dan budaya organisasi, faktor lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Oleh karena itu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan kerjanya, karena kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih baik, pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, fentilasi harus cukup besar, karena dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik, penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.

Bedasarkan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisais, Lingkungan Kerja secara silmutan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dedi Kurniawan, A Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012) Hasil penelitian secara silmutan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.Heni Sidanti (2015) studi ini menyimpulkan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

**Hasil Pengujian Hipotesis Kedua**

**Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Pemberian motivasi kerja merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena pemberian motivasi kerja menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbukan prestasi yang merupakan tujuan perusahaan. Pemberian motivasi kerja harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, didalam motivasi kerja terdapat sistem insentif yang menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja. Dengan motivasi kerja kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju kompensasi sesuai keinginan karyawan, terjaminnya keamanan fisik, terjaminnya keamanan psikologis, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan yang baik dan harmonis, kebutuhan pengakuan untuk memperoleh status dari perusahaan maupun di lingkungan masyarakat, kebutuhan pengetahuan dan ketrampilan diri karyawan, dan kebutuhan untuk mengembangkan karier karyawan di perusahaan. Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Andres Gunaldo Raf Desmiyawati, Meilda Wiguna (2014) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah. Dedi Kurniawan, A Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012) Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.

**Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi merupakan suatu cerminan aturan perilaku yang umum disebut dengan kode etik. Dalam menjalankan kegiatan usahanya serta menimbang bisnis yang dijalankan kinerja karyawan PG. Pesantren Baru Kediri berkaitan erat dengan unsur*“Trust”*(Kepercayaan), maka sebagai suatu organisasi, karyawan PG. Pesantren Baru Kediri dituntut untuk memiliki suatu aturan yang mengikat seluruh jajarannya dalam bertindak sesuai dengan standar tertinggi dalam integritas profesional dan personal di seluruh aspek kegiatan perusahaan, serta mematuhi seluruh undang-undang, tata tertib, peraturan dan kebijakan organisasi. Dengan budaya yang dimiliki oleh organisasi, maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan.

Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Suatu organisasi yang berhasil menanamkan keefektifan komunikasi antara manajemen puncak dan karyawan dan antar karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Organisasi yang berhasil menanamkan suatu budaya kerja yang baik yaitu mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta organisasi bisa menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide kreatif karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Tri Widodo (2010) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Andres Gunaldo Raf Desmiyawati, Meilda Wiguna (2014) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah.

**Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan telah memberikan kelengkapan fasilitas kesehatan kepada karyawan, perusahaan telah memberikan kelengkapan fasilitas kesehatan kepada karyawan, kelengkapan fasilitas kamar mandi telah tersedia dengan baik di perusahaan ini, penerangan cahaya didalam ruangan tidak redup atau tidak gelap, ventilasi yang cukup lebar sehingga terjadi pertukaran udara yang baik, dan karyawan bekerja sama dengan baik kepada sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq (2012) bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (PDAM) Kab Lumajang. Tri Widodo (2010) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan PG. Pesantren Baru, dan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PG. Pesantren Baru. (2) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PG. Pesantren Baru Kediri sebanyak 55 orang karyawan. Sampel yang di ambil pada penelitian ini sebanyak 55 karyawan di bagian SDM yang bekerja di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri.dengan teknik pengambilan sample *purposive sampling*.(3) Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. (4) Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adair, John. 2007. *Cara Menumbuh Pemimpin 7 Prinsip Kunci Pengembangan Kepimimpinan Yang Efektif*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Umum

Agus Suprijono. 2009. Cooperative Learning Teori & Aplikasi PAIKEM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

A.M. Sadirman. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia penerbit, Kencana Prenada Media Group

Gibson, J. L. Ivancevich, J. M. dan Donnelly, J. H. (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher

Hasibuan, Malayu. 2013.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara

Irham Fahmi Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja penerbit Mitra Wacana Media.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Ramitno dan Winarsih A. S. 2005. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat Hal 22

Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P.2003. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta

Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Schein, E.H. (2009). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta

Sri Wiludjeng SP,2007. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu

Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara

Schein, E.H. (2009). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass

Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta:CAPS

Sedarmayanti.2009.Sumber Daya Manusia da Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Taliziduhu Ndraha, 2003. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta: Jakarta

Umar, Husein. 2010, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan, Rajawali Pers : Jakarta

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta

Yunita, 2017. “*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tanamas Duta Niaga*”. Skripsi Permata Harapan Batam