

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. BURSA EFEK INDONESIA****Ady Sutrisno Dan Setyo Riyanto**Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
adysutrisno1@gmail.com; setyoriyanto@gmail.com

Abstract. In the face of the ASEAN Economic Community (AEC) role of capital market demanded to be pro-active. The capital market expected to have contribution to the Indonesian economy by preparing regulations in accordance with the actual of economic conditions which would require of Human Resources who has a good performance at Indonesia Stock Exchange as the regulator of capital market in Indonesia. This research aims to know the influence of working motivation toward employee performance at Indonesia Stock Exchange, to know the influence of working environment toward employee performance at Indonesia Stock Exchange and to know the influence of working motivation and working environment toward employee performance in Indonesia Stock Exchange. The research design was descriptive and verificative with survey method. The population all employees of Indonesia Stock Exchange in Jakarta. The sampling technique based on the calculation Slovin found 150 respondents with a Probability Sampling with the type of Simple Random Sampling. Data analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that there is a simultaneous effect on working motivation and working environment on employee performance. Working motivation and working environment partially significant influence on employee performance. Suggestion for Indonesia Stock Exchange can provide good motivation and give more attention and achievement for employees as well as providing a working environment that can support employee performance.

Keyword: working motivation, working environment, employee performance

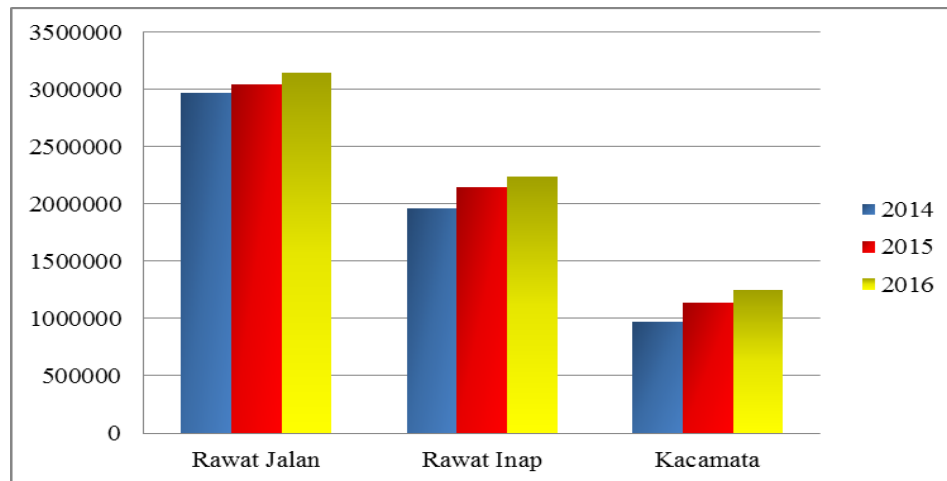
Abstrak. Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) peran pasar modal dituntut lebih pro-aktif. Pasar modal juga diharapkan berkontribusi bagi perekonomian Indonesia dengan mempersiapkan regulasi yang sesuai dengan kondisi aktual perekonomian yang tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik pada PT. Bursa Efek Indonesia selaku regulator pasar modal di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia. Desain penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode *survey*. Populasi seluruh karyawan PT. Bursa Efek Indonesia di Jakarta. Teknik pengambilan sampel berdasarkan data perhitungan Slovin ditemukan 150 responden dengan metode *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Data analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Disarankan PT. Bursa Efek Indonesia dapat memberikan motivasi yang baik dan lebih memperhatikan penghargaan bagi pegawai serta memberikan lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam sebuah organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Semua organisasi pasti akan melakukan segala bentuk upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam penerapan sumber daya manusia yang baik dengan mengedepankan kinerja pegawai sebagai penggerak perusahaan, PT. Bursa Efek Indonesia selaku regulator pasar modal di Indonesia saat ini masih memiliki permasalahan terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang dikhawatirkan dapat menghambat laju perusahaan.

Kinerja pegawai yang baik akan terwujud bila perusahaan mampu mengidentifikasi faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, peningkatan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya adalah dengan jaminan kesehatan. Menurut Hasibuan (2011:152) jaminan kesehatan adalah salah satu indikator untuk peningkatan motivasi kerja, namun pada PT. Bursa Efek Indonesia jaminan kesehatan masih belum mampu meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan baik, sehingga berimbas pada penurunan kinerja pegawai, hal tersebut dapat terlihat dari hasil data jaminan kesehatan dari yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:



Gambar 1. Data Jaminan Kesehatan Pegawai 2014 – 2016

Peningkatan yang rendah dalam tiga (3) tahun terakhir, sehingga dikhawatirkan berdampak pada kinerja pegawai yang *concern* akan pencukupan kebutuhan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Selain pada jaminan kesehatan dilakukan juga wawancara *pra survey* terkait motivasi kerja pegawai kepada sebagian pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil *Pra Survey* Mengenai Motivasi Kerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah PT. Bursa Efek Indonesia selalu memotivasi pegawainya	23	27
2.	Apakah PT. Bursa Efek Indonesia memberikan motivasi pegawainya dengan penghasilan sesuai kebutuhan pegawai	15	35
3.	Apakah pemimpin pada PT. Bursa Efek Indonesia mampu memotivasi pegawai dengan baik	32	18
4.	Apakah PT. Bursa Efek Indonesia memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja	21	29
5.	Apakah PT. Bursa Efek Indonesia memberikan fasilitas yang cukup memadai bagi pegawai	19	31
Total		110	140

Sumber : Hasil Wawancara *Pra Survey* pada PT. Bursa Efek Indonesia (2016)

Berdasarkan hasil wawancara *pra survey* oleh pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia sebanyak lima puluh (50) pegawai terlihat bahwa motivasi yang diberikan belum mampu diberikan perusahaan dengan baik, hal ini membuktikan bahwa PT. Bursa Efek Indonesia belum mampu memberikan motivasi bagi pegawainya.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai, salah satu indikator lingkungan kerja adalah komunikasi yang baik antar pegawai menurut Sedarmayanti (2009:28). Komunikasi yang dilakukan antar pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia sudah cukup baik namun cenderung menurun pada tahun 2016, hal tersebut dapat terlihat dari pencapaian target per-direktorat yang ditampilkan pada data sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pencapaian Target Per Direktorat Periode 2014 - 2016

No	Direktorat	Pencapaian Target		
		2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)
1.	Utama	73%	80%	75%
2.	Penilaian Perusahaan	64%	66%	59%
3.	Perdagangan dan Pengaturan Anggota Bursa	54%	58%	61%
4.	Pengawasan Transaksi dan Kepatuhan	59%	63%	59%
5.	Pengembangan	85%	89%	82%
6.	Teknologi dan Manajemen Risiko	66%	72%	70%
7.	Keuangan dan Sumber Daya Manusia	75%	78%	71%

Sumber: SMO PT. Bursa Efek Indonesia (2016)

Dengan kerjasama dan komunikasi yang baik dari setiap divisi yang bermuara pada pencapaian target per-direktorat, terlihat bahwa pencapaian target cukup baik, namun pencapaian target yang cukup baik tersebut tidak serta merta memberikan dampak yang baik pada lingkungan kerja, terbukti masih terdapat penurunan pada tahun 2016 dimana pada tahun tersebut terdapat perubahan atau pergantian *layout* ruang kerja.

Masih terdapat pegawai yang mengeluhkan perubahan *layout* atau ruang kerja yang dimana sebelumnya mereka terbiasa dengan konsep kubikel yang cukup luas, terdapat privasi dan saat ini berubah menjadi konsep *open space* yang dimana konsep ini mengusung area ruang kerja terbuka dan dengan meja kerja yang cukup kecil atau minimalis dari konsep terdahulu. Berikut hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia:

Tabel 3. Hasil *Pra Survey* Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah layout kubikel memberikan kenyamanan Pegawai	47	3
2.	Apakah <i>layout open space</i> memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja	3	47
3.	Apakah pegawai tidak nyaman ketika perusahaan melakukan perubahan <i>layout</i>	37	13
4.	Apakah pegawai terganggu saat perusahaan melakukan perbaikan tempat kerja	17	33

Sumber: Hasil Wawancara *Pra Survey* pada PT. Bursa Efek Indonesia (2016)

Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Bursa Efek Indonesia tidak memberikan kenyamanan bagi pegawai terlihat bahwa pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia lebih menyukai *layout* dengan skema kubikel dibandingkan skema *open space*. Pegawai juga merasa terganggu jika ada perubahan *layout* yang dilakukan perusahaan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Dalam aktualisasinya masih terdapat permasalahan pada kinerja pegawai di PT. Bursa Efek Indonesia, hal tersebut dapat terlihat dari data pertumbuhan kinerja yang cenderung menurun dari tahun 2014 - 2016 dan terdapat persentase yang kecil dari tingkat kinerja pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia, berikut data pertumbuhan kinerja pada PT. Bursa Efek Indonesia periode 2014 – 2016:

Tabel 4. Data Pertumbuhan Kinerja Pegawai 2014 - 2016

<i>Performance Rating</i>	2014	%	2015	%	<i>Growth (%)</i>	2016	%	<i>Growth (%)</i>
<i>At The Very Top</i>	30	6,2	33	6,8	0,10	28	5,7	-0,160
<i>Significantly Above Peers</i>	127	26,2	120	24,6	-0,06	123	25,1	0,020
<i>Above Peers</i>	169	34,9	173	35,5	0,02	179	36,5	0,030
<i>Consistent with Peers</i>	158	32,6	162	33,2	0,02	160	32,7	-0,015
Populasi*	484		488	100		490	100	

Sumber: SDM PT. Bursa Efek Indonesia (2016)

Dari data tersebut menampilkan bahwa masih banyak pegawai yang masih belum mencapai pencapaian tertinggi yaitu *At the Very Top* atau sebesar 6,2% (2014), 6,8% (2015) bahkan turun menjadi 5,7% (2016) dari seluruh jumlah pegawai dan *Significantly Above Peers* sebesar 26,2% (2014), 24,6% (2015) menjadi 25,1% (2016). Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa secara pertumbuhan kinerja mengalami pertumbuhan yang sangat kecil, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja yang signifikan.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2011:83) menyatakan bahwa motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- Keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja dengan berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai.

- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2011:152) dimensi motivasi kerja terbagi menjadi lima yaitu Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri.

Lingkungan Kerja. Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja (Sunyoto, 2012:43).

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Yunanda, 2012:2).

Adapun dimensi dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:34-37) adalah Lingkungan Kerja dibagi menjadi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik.

Kinerja Karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non-kerja* (Riani, 2013:61).

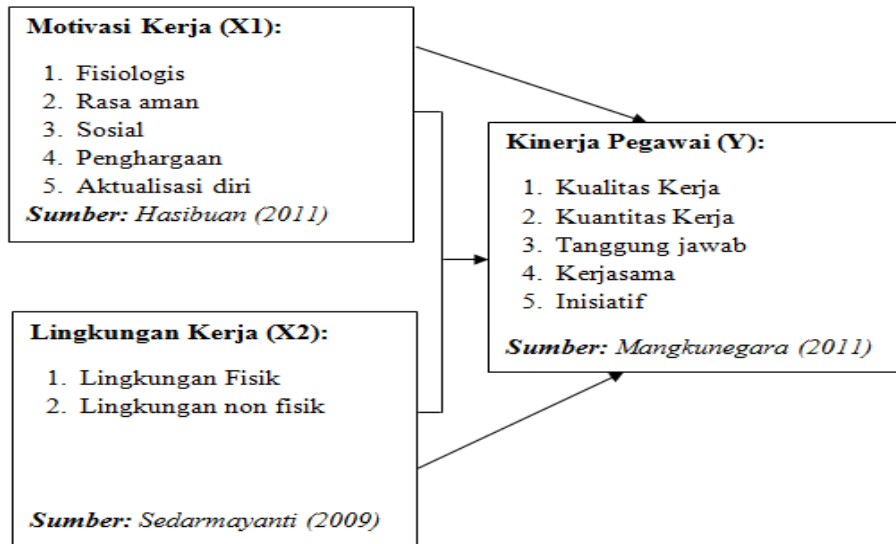
Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rosidah, 2009:276). Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (*effort*), kemampuan (*ability*) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2013:41).

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh As'ad (1998) dalam Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Russell dalam Rosidah (2009:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Rosidah, 2009:276).

Menurut Mangkunegara (2011:67) dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi lima yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

Kerangka Pemikiran. Setiap dimensi-dimensi yang disebutkan dalam kajian teori kemudian akan digunakan sebagai dimensi pada penelitian ini yang dituangkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasibuan (2011), Sedarmayanti (2009) dan Mangkunegara (2011)

Hipotesis Penelitian

H₁. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif. Pendekatan yang dilakukan untuk penelitian ini adalah kuantitatif, dimana informasi atau data penelitiannya akan dianalisis atau diolah menggunakan teknik statistik dengan program SPSS. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mencari pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan kantor pusat Jakarta dengan jumlah 395 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Probability Sampling* dengan jenis sampling *Simple Random Sampling*. Berdasarkan teori dan jumlah populasi, maka sampel dapat ditetapkan sebanyak 150 orang responden.

Untuk melakukan analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda yang dirumuskan atau persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$ dimana Y adalah variabel kinerja pegawai, a adalah koefisien konstanta berganda, b_1, \dots, b_2 : Koefisien regresi terhadap dugaan, X_1 adalah variabel motivasi kerja dan X_2 adalah variabel lingkungan kerja.

Sebelum di analisis dengan menggunakan analisa regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian dimulai dari uji instrument kuesioner dengan uji validitas dan uji realibilitas serta uji asumsi klasik terhadap indikator, uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Serta dilakukan beberapa analisis yang terdiri analisis koefisien korelasi (R) dilakukan untuk mengetahui keeratan antar variabel independen dan variabel dependen, kemudian analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan atau dapat membentuk variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan tingkat toleransi error 5 persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:54). Ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,159. Didapat dari jumlah kasus - 2, atau $150 - 2 = 148$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat r_{tabel} 0,159. Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian (motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai):

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X₁)			
MK1	0,710	0,159	Valid
MK2	0,593	0,159	Valid
MK3	0,493	0,159	Valid
MK4	0,665	0,159	Valid
MK5	0,605	0,159	Valid
MK6	0,520	0,159	Valid
MK7	0,617	0,159	Valid
MK8	0,508	0,159	Valid
MK9	0,535	0,159	Valid
MK10	0,573	0,159	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
LK1	0,560	0,159	Valid
LK2	0,501	0,159	Valid
LK3	0,482	0,159	Valid
LK4	0,469	0,159	Valid
LK5	0,581	0,159	Valid
LK6	0,572	0,159	Valid
LK7	0,691	0,159	Valid
LK8	0,622	0,159	Valid
LK9	0,544	0,159	Valid
LK10	0,697	0,159	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
KP1	0,490	0,159	Valid
KP2	0,523	0,159	Valid
KP3	0,525	0,159	Valid
KP4	0,496	0,159	Valid
KP5	0,531	0,159	Valid
KP6	0,576	0,159	Valid
KP7	0,685	0,159	Valid
KP8	0,463	0,159	Valid
KP9	0,501	0,159	Valid
KP10	0,451	0,159	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang baik yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,867	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,862	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,834	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

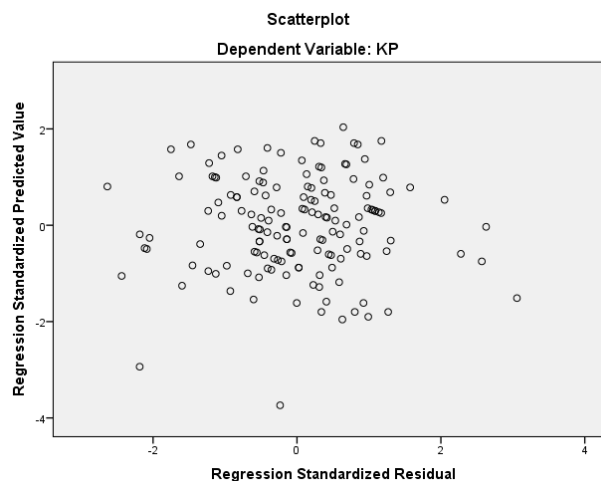
Hasil Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji *Kolmogorov – Smirnov*). Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

Selain dengan analisis grafik maka perlu dianjurkan dengan uji statistik, agar mencapai keakuratan yang lebih baik lagi. Uji normalitas secara statistik dapat dilihat berdasarkan uji *kolmogorof smirnov*. Hasil uji normalitas secara statistik yaitu 0.758 *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp. Sig. > 0,05*, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya makadilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai VIF berada di bawah 10 ($10 > 1,100$), dan nilai tolerance $0,567 > 0,1$, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Pada heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Hasil Koefisien Korelasi Ganda (R). Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara tiga variabel yaitu variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil perhitungan nilai R sebesar 0,882 atau sebesar 88,2%, hal ini membuktikan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,775 (77,5%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,5 %. Sedangkan sisanya (100% - 77,5% = 22,5%) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, budaya organisasi dan lain-lain.

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,023 + 0,404 X_1 + 0,516 X_2$

Pada persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 3,023. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,023.

Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,404, hal ini berarti jika variabel motivasi kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,404. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,516, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,516. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F). Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dari penghitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 256,919. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 147$, didapat nilai $F_{tabel} = 3,06$. Karena nilai F_{hitung} (256,919) > nilai F_{tabel} (3,06) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t). Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan pada hasil Uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Signifiknasi Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien motivasi kerja adalah 8,453, Sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 148$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $150 - 2 = 148$). Didapat t_{tabel} adalah 1,97.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($8,453 > 1,97$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Signifiknasi Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien lingkungan kerja adalah 10,277, Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 148$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $150 - 2 = 148$). Didapat t_{tabel} adalah 1,97.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($10,277 > 1,97$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil Korelasi Antar Dimensi. Berdasarkan penjabaran korelasi antar dimensi pada variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai terlihat bahwa hubungan antar dimensi yang paling besar adalah hubungan antara dimensi fisiologis dan dimensi kerja sama yaitu sebesar 0,564 atau 56,4%. Sedangkan hubungan antar dimensi paling kecil adalah hubungan antara dimensi penghargaan dengan dimensi kerja sama yaitu sebesar 0,249 atau 24,9%.

Berdasarkan penjabaran korelasi antar dimensi pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai terlihat bahwa hubungan antar dimensi yang paling besar adalah hubungan antara dimensi lingkungan fisik dengan dimensi inisiatif yaitu sebesar 0,520 atau 52%. Sedangkan hubungan antar dimensi paling kecil adalah hubungan antara dimensi lingkungan non fisik dengan dimensi kuantitas kerja yaitu sebesar 0,289 atau 28,9%.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh dimensi variabel yang sangat dominan dan tidak dominan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan pertama diperoleh berdasarkan hasil korelasi antar dimensi variabel, dimana korelasi pada variabel Motivasi Kerja (MK) dengan Kinerja Pegawai (KP) dimensi variabel yang memiliki hubungan terbesar atau paling berpengaruh adalah hubungan antara dimensi variabel Fisiologis (MK1) dengan dimensi variabel Kerjasama (KP4).
2. Kesimpulan kedua diperoleh masih berdasarkan hasil korelasi antar dimensi variabel, dimana korelasi pada variabel Motivasi Kerja (MK) dengan Kinerja Pegawai (KP) dimensi variabel yang memiliki hubungan terkecil atau tidak dominan adalah hubungan antara dimensi variabel Penghargaan (MK4) dengan dimensi variabel Kerjasama (KP4).
3. Kesimpulan ketiga diperoleh berdasarkan hasil korelasi antar dimensi variabel, dimana korelasi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) dengan Kinerja Pegawai (KP) dimensi variabel yang memiliki hubungan terbesar atau paling erat pengaruhnya adalah hubungan antara dimensi variabel Lingkungan Fisik (LK1) dengan dimensi variabel Inisiatif (KP5).
4. Kesimpulan keempat diperoleh masih berdasarkan hasil korelasi antar dimensi variabel, dimana korelasi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) dengan Kinerja Pegawai (KP) dimensi variabel yang memiliki hubungan terkecil atau tidak dominan adalah hubungan antara dimensi variabel Lingkungan Non Fisik (LK2) dengan dimensi variabel Kuantitas Kerja (KP2)

Saran. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai,
 - a. Pemberian remunerasi yang lebih baik dan diberikan penyesuaian bagi pegawai yang bekerja sesuai dengan standar atau mencapai KPI yang terdapat pada PT. Bursa Efek Indonesia. Dengan adanya hal tersebut diharapkan sisi fisiologis pegawai dapat terangkat dan kemudian dapat bekerjasama dengan baik sehingga akan memicu pegawai lainnya untuk menunjukkan performa atau kinerja yang baik bagi perusahaan.

- b. Manajemen PT. Bursa Efek Indonesia diharapkan lebih memperhatikan penghargaan bagi pegawai dengan berbagai cara diantaranya pemberian penghargaan tahunan baik bagi individu atau kelompok atau divisi dengan imbalan hadiah perjalanan liburan destinasi domestik atau luar negeri, perjalanan religi seperti umroh dan sebagainya. Dengan adanya penghargaan tersebut diharapkan dapat menjaga kerjasama yang baik dan seiring dengan kerjasama yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai.
2. Saran yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai,
 - a. Sangat diperlukan penerapan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik yang baik guna menunjang kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilakukan dengan salah satunya adalah meninjau kembali penerapan ruang kerja yang bersifat *Open Space Layout*, agar kemudian ruang kerja yang baik tersebut dapat menciptakan inisiatif dan pemikiran yang berguna bagi perusahaan dan menimbulkan kinerja pegawai yang baik.
 - b. Dalam meningkatkan lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non fisik, pihak PT. Bursa Efek Indonesia diharapkan dapat memberikan edukasi dan peningkatan pelatihan guna meningkatkan kuantitas kerja para pegawai sehingga para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.
3. Bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, karena dari penelitian yang dilakukan masih terdapat faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari saran yang telah dikemukakan dapat diambil beberapa langkah atau strategi yang bersifat operasional dan organisasional diantaranya:

1. Strategi Operasional:
 - a. Melakukan peningkatan remunerasi dan *achievement* sampai dengan pemberian bantuan alat pendukung untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi pegawai.
 - b. Lingkungan kerja fisik lebih diperhatikan dengan memberikan sekat kedap suara untuk ruangan yang terkadang menimbulkan suara bising dan mengganggu lingkungan lain. Bagi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan baik antar pegawai dan manajemen lebih ditingkatkan, salah satunya dapat diwujudkan dengan program "*Servant Leaders*" dimana peran manajerial memberikan pelayanan bagi pegawainya.
 - c. Setiap awal tahun atau tiga bulan sekali diharapkan peran manajerial untuk turun langsung dan memberikan motivasi ke pegawai melalui forum, berbicara langsung atau sidak dan dapat dilakukan *town hall meeting* jika diperlukan.
 - d. Melakukan *Feasibility Study* atau studi kelayakan bagi konsep ruang kerja yang bersifat *Open Space* guna memberikan kenyamanan bagi pegawai di lingkungan kerja guna menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan.
2. Strategi Organisasional:
 - a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.
 - b. Memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kompetensi pegawai.
 - c. Mendengar langsung aspirasi pegawai dengan membuka selebar-lebarnya pintu atau sekat yang ada dengan memberikan *coaching clinic* atau *career aspiration*.
 - d. Menerapkan metode *whistleblowing system* kepada pegawai di lingkungan kerja guna mendapatkan *feedback* dan memperoleh saran yang konstruktif dari pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Alami, Reza., Sohaei, Reza., Farnia, Milad., dan Mirzajani, Hassan. (2015). "The Effectiveness of Human Resources Management on Improving the Performance of Education Staff". *International Journal of Business and Social Science* Vol. 6, No. 5; May 2015.
- Amalia, Nazma. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol. 1 No. 3, 2014, artikel 1.
- Bushiri, Christabella P. (2014). "The Impact of Working Environment on Employees Performance: The Case of Institute of Finance Management In Dar Es Salaam Region". *Dissertation of Master In Human Resources Management. The Open University Of Tanzania*.
- Cintia, Eldaa., Gilang, Alini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Socioteknologi Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom*. Vol. 15 No. 1, April 2016.
- Chukwuma, Edwin Maduka dan Okafor, Obiefuna. (2014). "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi, Nigeria". *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147. ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) www.arcjournals.org
- Data PT. Bursa Efek Indonesia (2015), *Annual Report*.
- Deikme, Pilatus. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan SEKDA Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 1 No. 3, Juni 2013, Hal 980-986.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus., Sudibya, I Gde Adnyana., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Elnaga, Amin., Imran, Amen. (2013). "The Effect of Training on Employee Performance". *European Journal of Business and Management*. Vol:5, No: 4, 2013. P-ISSN 2222-1905, E-ISSN 2222-2839.
- Emilia, Noviani. (2008). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Glory Industrial*. www.scribd.com.
- Gardjito, Aldo Herlambang., Al Musadieg, Mochammad., dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol: 13 No. 1, Agustus 2014. administrasibisnis.studentofficial.ub.ac.id.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani, Handoko., (2011). *Manajemen Personal & Sumber daya manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, Anggota IKAPI No.008. Yogyakarta.
- Handayani, Rr Dewi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol. 8 No. 5, 2015.
- Ishak, Asep. (2003). *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasmara Indonesia. Jakarta.
- Jain, Ruchi., Kaur, Surinder. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, January 2014*. ISSN 2250-3153.
- Jayaweera, Thushel. (2015). "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". *International*

- Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Published by Canadian Center of Science and Education.*
- Kassa, Tizazu. (2015). "Employee Motivation and It's Effect on Employee Retention in Ambo Mineral Water Factory, Ethiopia". *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*. Vol: 3, No: 3, March 2015. E-ISSN: 2321-7782.
- Leblebici, Demet. (2012). "Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey". *Journal Of Business , Economics & Finance*. Vol 1, Issue 1. ISSN: 2146-7943.
- Manzoor, Al-Quratul. (2014). "Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness". *European Journal of Business and Management*. Vol 3, No 3. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) www.iiste.org.
- Mega, Arum. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perum Jasa Tirta I Malang*. www.scribd.com.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bandung.
- Musriha. (2011). "Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia". *Academic Research International*, Vol: 1, No: 3. November 2011. ISSN: 2223-9553.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Oswald, Asigele. (2012). "The Effect of Working Environment on Workers Performances: The Case of Reproductive and Child Health Care Providers In Tarime District". *Dissertation of Master of Public Health of The Muhimbili University of Health and Allied Sciences*.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 1 No. 4, Desember 2013, Hal 1208-1218.
- Prabu, Mangkunegara Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Riyanto, Setyo. (2002). Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Nilai Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Universitas Padjajaran. Bandung.
- _____. (2016). *Selling Yourself: Menang Bersaing Di Era MEA*. Kaifa, MarkPlus INC, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert, L. Mathis., dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Samson, Gitahi Njenga dan Wainganjo, Maina. (2015). "Effect of Working Environment on The Performance of Commercial Banks Employee in Nakuru Town, Kenya". *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) www.arcjournals.org*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandar Maju. Bandung.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9 No. 1, Februari 2015, Hal 44-53.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2 No.1 (2013) 18-23. ISSN : 2302 934X.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. *AGORA*. Vol. 3, No. 2, (2015).
- Thao, Le Tran Thach., Hwang, Chiou-shu J. (2015). "Factors Affecting Employee Performance Evidence From Petrovietnam Engineering Consultancy J.S.C". *Meiho University of Science and Technology University of special classes*.
- Universitas Mercubuana. (2016). Buku Bimbingan Penyusunan Thesis. Universitas Mercubuana. Jakarta.
- U.S Muogbo. (2013). "The Impact of Employee Motivation on Organizational Performance; Study of Some Selected Firms in Anambra State Nigeria". *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. Vol 2, No 7. Pages 70-80, 2013. E-ISSN: 2319-1813. P-ISSN: 2319-1805.
- Windy. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Wahana Sun Motor Semarang*. www.scribd.com.
- Zameer, Hashim., Ali, Shehzad., Nisaq, Waqar., dan Amir, Muhammad. (2014). "The Impact of The Motivation on The Employees Performance in Beverage Industry of Pakistan". *International Journal of Academic Research in Accountint, Finance and Management Sciences*. Vol 4, No 1. Januari 2014. E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337. www.hrmars.com.