

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan data hasil penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan Badan Usaha Milik Negara dengan status Perseroan Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Bergerak dalam bidang perkebunan dengan produk utama karet, kopi, kakao, dan teh. Luas lahan sekitar 80.000 ha. PT. Perkebunan Nusantara XII berkantor pusat di Jl. Rajawali 44 Surabaya. PT. Perkebunan Nusantara XII berfokus pada bidang perkebunan seperti teh, kopi, cengkeh, dan karet, serta kayu. Disamping itu PT. Perkebunan Nusantara XII memiliki side bussines atau bisnis sampingan yaitu seperti Rumah Sakit dan Agro Wisata.

PT. Perkebunan Nusantara XII didirikan berdasarkan PP nomor 17 tahun 1996, dituangkan dalam akte notaris Harun Kamil, SH nomor 45 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesiadengan SK nomor C.2-8340 HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996. Akte perubahan Anggaran Dasar perusahaan nomor 62 tanggal 24 Mei 2000 dibuat oleh notaris Justisia Soetandio, SH dan disahkan Menteri Hukum dan Perundang-Undangan Republik Indonesia dengan SK No.C. 22950 HT 01.04 tahun 2000.Selanjutnya, Akte Notaris Nomor 62 diubah menjadi Akte Nomor 30 Notaris Habib Adjie, SH., M.Hum tanggal 16 Agustus 2008.

4.1.2 Visi Dan Misi

4.1.2.1 Visi :

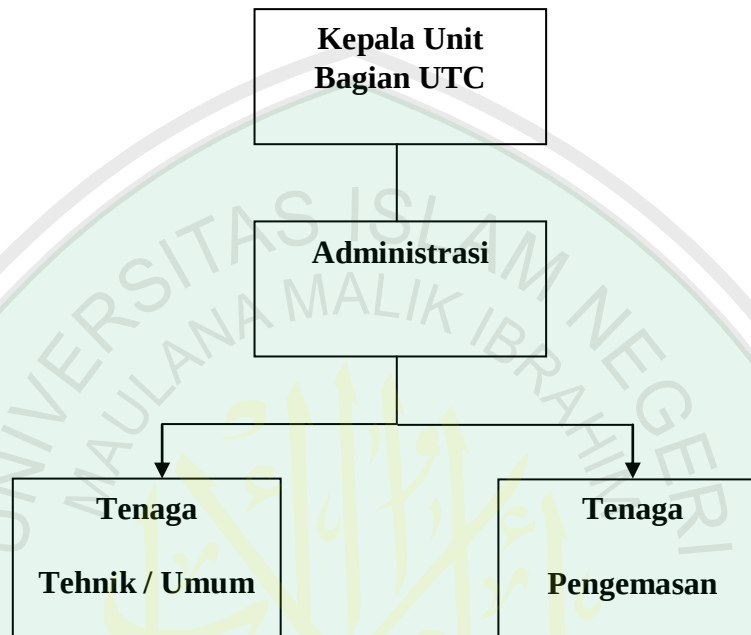
"Menjadi Perusahaan Agrobisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan".

4.1.2.2 Misi

1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (competitive advantage) melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi shareholders dan stakeholders lainnya.
4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*)

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi



4.1.3.1 Kepala Cabang

1. Mewakili direksi pusat dalam menjalankan perusahaan di bagian produksi teh club (UTC).
2. Memberi laporan kemajuan perusahaan dalam bagian produksi teh (UTC) kepada direksi pusat.
3. Mengambil semua tindakan yang diperlukan agar bagian produksi teh club (UTC) berjalan lancar.
4. Menjalankan program perusahaan dalam bagian produksi teh club (UTC) dalam mengejar target.
5. Merencanakan (planning) kegiatan bagian produksi teh club (UTC)

6. Mengorganisasikan (organizing) kegiatan bagian produksi teh club (UTC).
7. Menyiapkan (staffing) karyawan dalam melaksanakan kegiatan produksi teh club (UTC).
8. Mengarahkan (directing) proses pelaksanaan dalam memproduksi teh club (UTC).
9. Mengendalikan (controlling) perkembangan pelaksanaan kegiatan bagian produksi teh club (UTC).

4.1.3.2 Administrasi

1. Melakukan pengaturan administrasi bagian produksi teh club (UTC).
2. Menyusun dan membuat laporan produksi teh club dalam perusahaan.
3. Membuat laporan harian dan berkala mengenai kegiatan di bagiannya sesuai dengan sistem pelaporan yang berlaku.
4. Berusaha mencari cara-cara penekanan biaya dan metode perbaikan kerja yang lebih efisien
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manager produksi.

4.1.3.3 Tenaga Teknik / umum

1. Menerima petunjuk dan arahan dari kepala bagian tentang cara-cara pelaksanaan tugas, pembinaan dan kebijakan umum.
2. Mengadakan pemeriksaan dan pengawasan atas segala peralatan secara teratur dan terus menerus pada semua fasilitas dan peralatan produksi dan distribusi agar selalu siap di operasikan.

3. Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin, dan peralatan.
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian, baik secara lisan maupun tertulis sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

4.1.3.4 Tenaga Pengemasan

1. Menerima petunjuk dan arahan dari kepala bagian tentang cara-cara pelaksanaan tugas, pembinaan dan kebijakan umum.
2. Mewadahi produk selama proses produksi berlangsung.
3. Melindungi dan mengawetkan produk, seperti melindungi dari sinar ultraviolet, panas, kelembaban udara, oksigen, kontaminasi dari kotoran yang dapat merusak dan menurunkan mutu produk.
4. Meningkatkan efisiensi, misalnya : memudahkan penghitungan (satu kemasan berisi 10, 1 lusin, 1 gross dan sebagainya), memudahkan pengiriman dan penyimpanan.

4.1.4 Perbedaan dan Persamaan PT. Perkebunan Nusantara XII dengan PT. Perkebunan Nusantara lainnya.

Di seluruh Indonesia, terdapat PT. Perkebunan Nusantara I – XIV. PT. Perkebunan Nusantara tersebut menempati wilayah kerja masing-masing diseluruh Indonesia. Untuk PT Perkebunan Nusantara yang ada di Jawa Timur terdapat PT. Perkebunan Nusantara X , X1 , dan XII. Kemudian untuk PTPN I – III berada di

wilayah Sumatera dan PT. Perkebunan Nusantara IV berada di Jakarta, sedangkan PTPN V berada di Riau dan beberapa PT. Perkebunan Nusantara lainnya yang berada di setiap wilayah di Indonesia yang bekerja mengurus dan memaksimalkan setiap potensi perkebunan di wilayah Indonesia.

Perbedaan antara PT. Perkebunan Nusantara XII yang menjadi objek penelitian ini dengan PT. Perkebunan Nusantara lainnya dapat dilihat pada produksi yang dilakukan. Untuk wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara di Jawa Timur, PTPN XII bergerak di produksi tanaman keras seperti karet, kopi, kakao dan teh. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara XII juga memproduksi kayu-kayuan seperti jati, sengon, dan mahoni. Sedangkan PT. Perkebunan Nusantara X bergerak di produksi tanaman musiman seperti tebu dan tembakau. Sedangkan untuk PT. Perkebunan Nusantara XI, bergerak di produksi gula, spirtus, dan alkaohol serta pembuatan plastik dan karung-karung seperti multiflamen dan twister serta goni.

Selanjutnya, perbedaan PT. Perkebunan Nusantara XII dengan PT. Perkebunan Nusantara yang ada di wilayah kerja yang lainnya seperti PT. Perkebunan Nusantara I dan III juga dapat dilihat dari produksi yang dilakukan. Untuk PT. Perkebunan Nusantara I dan II yang ada di Sumatera dimana PT. Perkebunan Nusantara I memproduksi kelapa sawit dan PT. Perkebunan Nusantara III juga memproduksi kelapa sawit, tetes dan beberapa komoditi yang juga sama dengan PT. Perkebunan Nusantara XII seperti teh dan tembakau.

Persamaan dari setiap PT. Perkebunan Nusantara dapat dilihat dari bagaimana mereka membuka unit-unit usaha lainnya dalam mengembangkan bisnis mereka. PT. Perkebunan Nusantara misalnya, mereka membuka rumah sakit di Malang (Rumah Sakit Lavalette) dimana hal yang sama juga dilakukan PT. Perkebunan Nusantara XII yang mempunyai rumah sakit di Jember dan Banyuwangi (Rumah Sakit Kaliwates dan Rumah Sakit Bhakti Husada). Kemudian adanya pabrik pengelolaan yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara XII yaitu membuka pabrik untuk mengolah dan memproses teh dan kopi menjadi sebuah kemasan untuk kemudian dijual melalui industri hilir.

Untuk persamaan di bidang administrasi keuangan, mulai tahun 2012, semua PT. Perkebunan Nusantara kini sudah mempunyai pedoman akuntansi yang sama dalam melakukan pencatatan transaksi keuangan mereka. Hal ini dikarenakan Menteri BUMN mengeluarkan Buku Akuntansi untuk PT Perkebunan Nusantara I – XIV yang kemudian menjadi pedoman akuntansi untuk semua PT. Perkebunan Nusantara.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

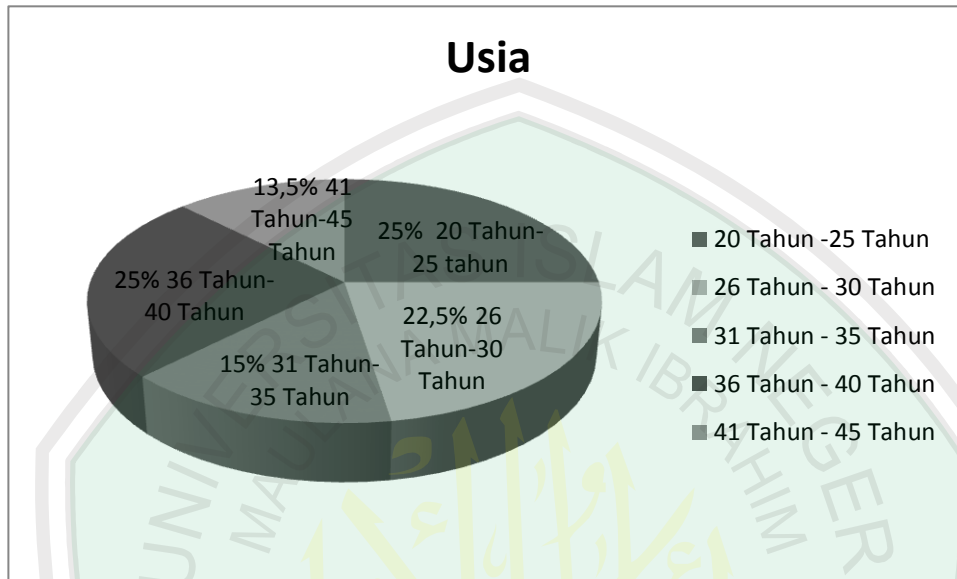
Deskripsi responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status dan masa kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kuisisioner yang tersebar sebanyak 40 lembar. Pertimbangan yang menjadi dasar dalam memutuskan tingkat validitas sampel adalah bahwa responden yang mengisi kuesioner dan dinyatakan layak dalam mempertimbangkan isian yang sah dan penuh sesuai dengan objek kajian penelitian. Berdasarkan daftar rekapitulasi diperoleh deskripsi responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 Tahun -25 Tahun	10	25
2	26 Tahun - 30 Tahun	9	22.5
3	31 Tahun - 35 Tahun	6	15
4	36 Tahun - 40 Tahun	10	25
5	41 Tahun - 45 Tahun	5	12.5
Jumlah		40	100 %

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.1
Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil Olah Data 2014

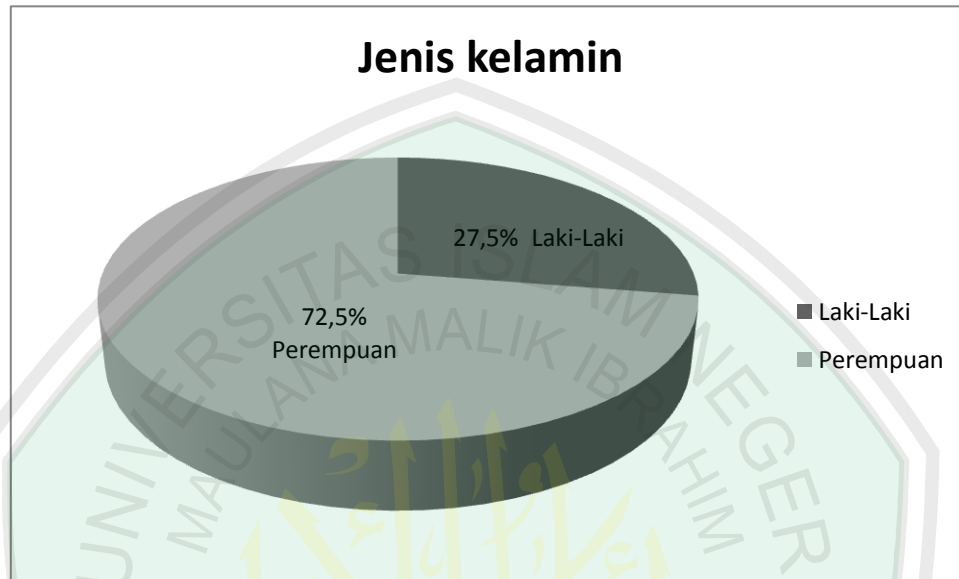
Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut usianya yaitu usia 20-25 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, usia 26-30 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5%, usia 31-35 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 15%, usia 36-40 tahun berjumlah 10 dengan persentase 25% dan usia 41-45 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5%.

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	11	27,5
2	Perempuan	29	72,9
Jumlah		40	100

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Hasil Olah Data 2014

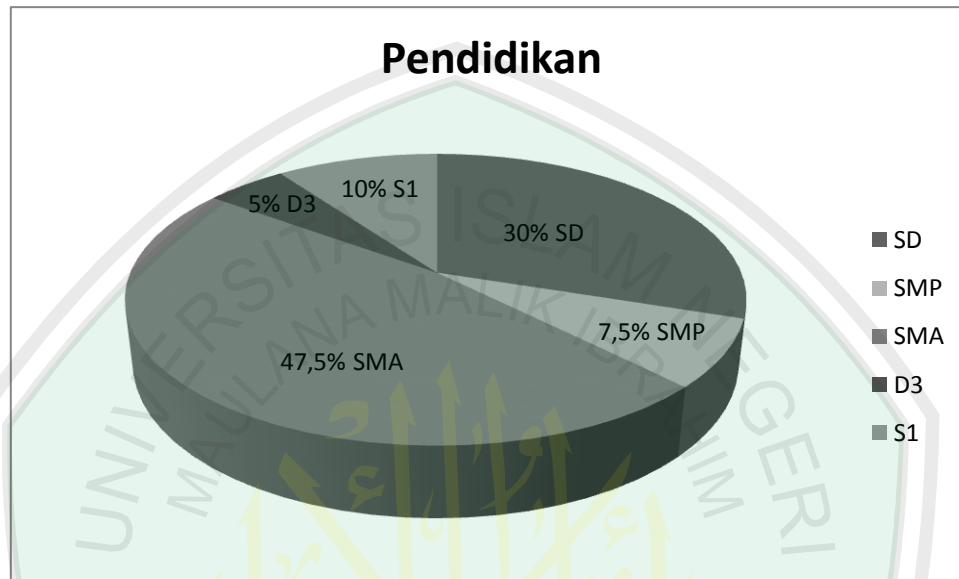
Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5% dan perempuan berjumlah 26 orang dengan persentase 72,5%.

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	12	30
2	SMP	3	7,5
3	SMA	19	47,5
4	D3	2	5
5	S1	4	10
Jumlah		40	100

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.3
Persentase Reesponden Berdasarkan Pendidikan



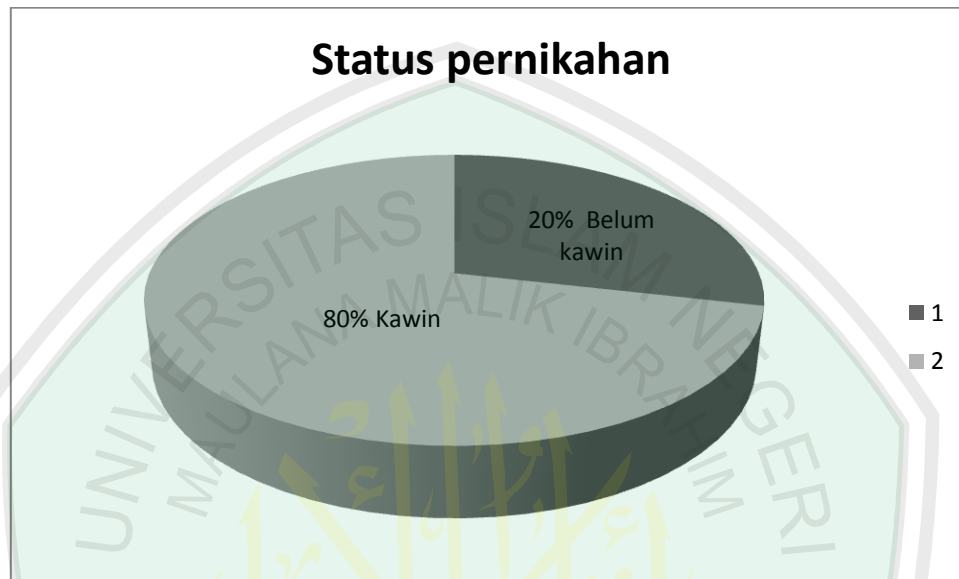
Sumber : Hasil Olah Data 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah reponden menurut pendidikannya yaitu SD berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, SMP berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%, SMA berjumlah 19 orang dengan persentase 47,5%, D3 berjumlah 2 orang dengan persentase .5% dan S1 berjumlah 4 orang dengan persentase 10%.

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Kawin	32	80
2	Belum Kawin	8	20
Jumlah		40	100

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.4**Persentase Pegawai Status**

Sumber : Hasil Olah Data 2014

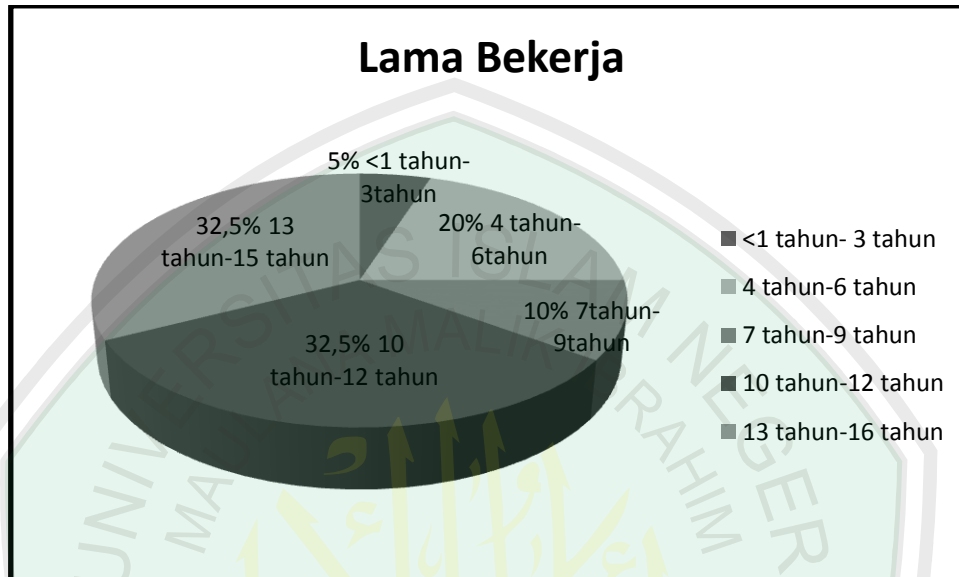
Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut status perkawinan yaitu kawin berjumlah 32 orang dengan persentase 80% dan karyawan yang belum kawin berjumlah 8 orang dengan persentase 20%.

Tabel 4.5**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1 tahun- 3 tahun	2	5
2	4 tahun-6 tahun	8	20
3	7 tahun-9 tahun	4	10
4	10 tahun-12 tahun	13	32,5
5	13 tahun-16 tahun	13	32,5
Jumlah		40	100

Sumber : Peneliti 2014

Gambar 4.5
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Hasil Olah Data 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut lama bekerja yaitu <1 tahun - 3 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5%, 4 tahun-6 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 20%, 7 tahun-9 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 10% , 10 tahun-12 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, dan 13 tahun-16 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%.

4.2.2 Analisis Data

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberi gambaran bagaimana yang diteliti. Melalui deskriptif ini dapat pula keterikatan antara variabel satu dengan

variabel yang lain. Adapun distribusi jawaban responden secara ringkas dapat diilustrasikan sebagai berikut :

4.2.2.1 Deskriptif Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan Kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII bagian (UTC) dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh	-	-	-	-	1	2,5	24	60	15	37,5
2	Saya merasa nyaman dalam bekerja	-	-	-	-	6	15	28	70	6	15
3	Atasan memberi arahan dalam beberapa tugas yang saya kerjakan	-	-	2	5	6	15	24	60	8	20
4	Saya merasa teman sejawat saya ramah dan kompak	-	-	-	-	18	45	17	42,5	5	12,5
5	Pekerjaan saya memberi rasa bangga dalam diri saya	-	-	-	-	3	7,5	24	60	13	32,5

6	Pekerjaan saya berhasil mewujudkan idaman hidup saya	-	-	-	-	5	12,5	27	67,5	8	20
---	--	---	---	---	---	---	------	----	------	---	----

Sumber: Data Primer Diolah 2014

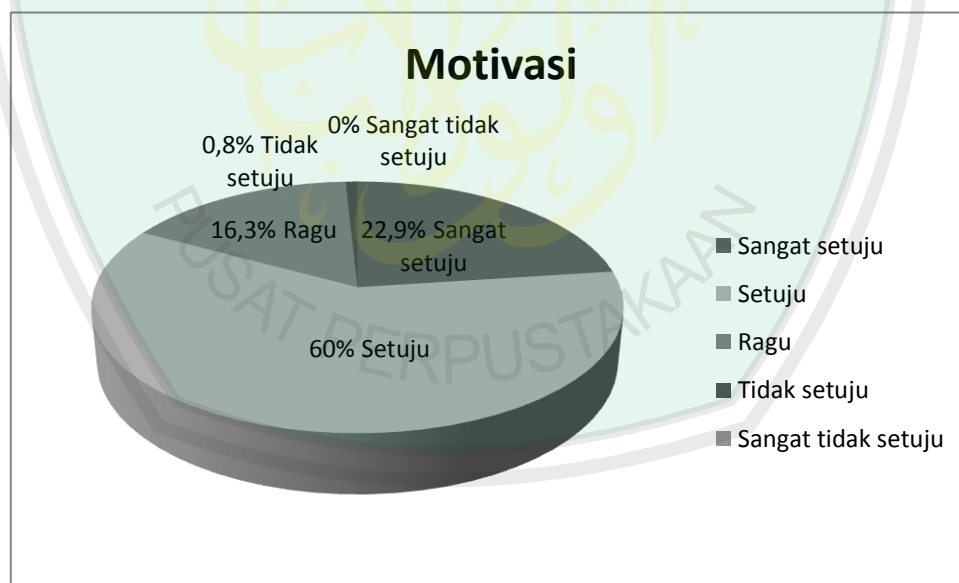
Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju S : Setuju

Tabel tersebut juga dinyatakan dalam digram secara keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel motivasi sebagaimana berikut:

Gambar 4.6
Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi



Sumber : Hasil Olah Data 2014

Dalam diagram yang berjumlah 240 jawaban oleh 40 responden yang terdiri dari 6 pertanyaan pertanyaan kuisioner dengan jawaban sangat setuju 55

jawaban (22,9%), setuju 144 jawaban (60%), ragu 39 jawaban (16,3%), tidak setuju 2 jawaban (0,8%) dan sangat tidak setuju 0 jawaban (0%). Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi jika diurutkan mulai dari tertinggi sampai yang terkecil, maka jawaban pada persentase tertinggi adalah jawaban setuju, kemudian jawaban sangat setuju, diikuti oleh jawaban ragu, kemudian tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan Kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII bagian (UTC) dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa sarana prasarana ditempat kerja saya telah mencukupi	-	-	-	-	2	5	23	57.5	15	37.5
2	Saya merasa fasilitas ditempat kerja	-	-	2	5	10	25	22	55	6	15

	saya telah mencukupi										
3	Saya merasa kebersihan ditempat kerja saya telah mencukupi	-	-	5	12.5	16	40	15	37.5	4	10
4	Saya merasa penerangan ditempat kerja saya telah mencukupi	-	-	-	-	8	20.0	25	62.5	7	17.5
5	Saya merasa komunikasi yang dibangun atasan dengan bawahan baik	-	-	-	-	4	25,0	23	52,5	13	17,5
6	Saya merasa sesama rekan kerja saling berkomunikasi dengan baik	-	-	2	5.0	10	25.0	21	52.5	7	17.5

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu

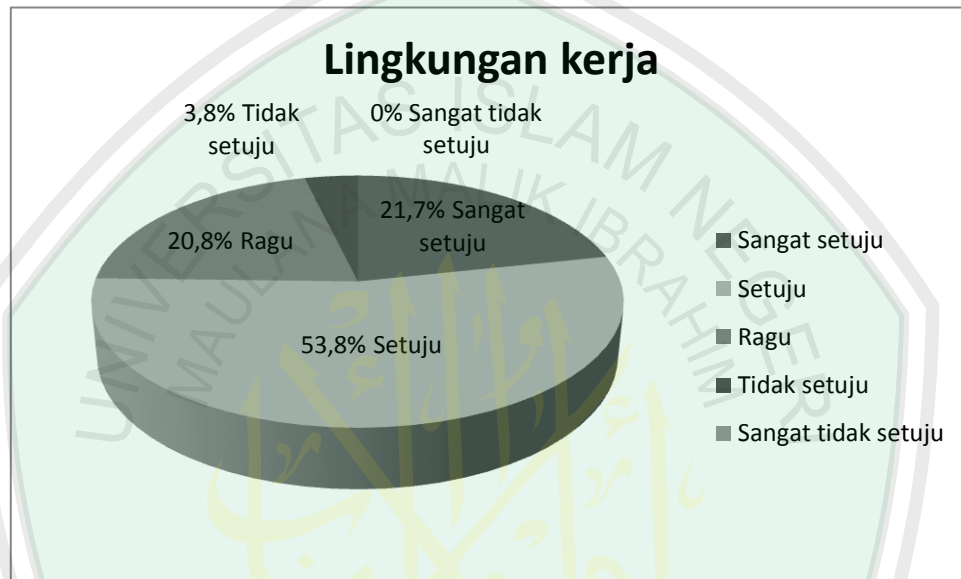
SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

Tabel tersebut juga dinyatakan dalam digram secara keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebagaimana berikut:

Gambar 4.7
Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja



Sumber : Hasil Olah Data 2014

Dalam diagram yang berjumlah 240 jawaban oleh 40 responden yang terdiri dari 6 pertanyaan, pertanyaan kuisioner dengan jawaban sangat setuju 52 jawaban (21,7%), setuju 129 jawaban (53,8%), ragu 50 jawaban (20,8%), tidak setuju 9 jawaban (3,8%) dan sangat tidak setuju 0 jawaban (0%). Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan Kerja jika diurutkan mulai dari tertinggi sampai yang terkecil, maka jawaban pada persentase tertinggi adalah jawaban setuju, kemudian jawaban sangat setuju, diikuti oleh jawaban ragu, kemudian tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII bagian (UTC) dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan	1	2,5	10	25	12	30	11	27.5	6	15
2	menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang baik	-	-	5	12.5	15	37.5	16	40	4	10
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	-	-	4	10	8	20	20	50	8	20

4	Bekerja tepat waktu	-	-	5	10	11	20	20	50	4	10
5	Pemimpin mempunyai hubungan baik dengan karyawan	1	2.5	5	12.5	16	40	14	35	4	10
6	Dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang saya miliki	1	2.5	7	17.5	14	35	15	37.5	3	7.5
7	Selalu masuk dan pulang sesuai dengan jam kerja	1	2.5	5	12.5	4	10	22	55	8	20
8	Saling mengisi dengan rekan kerja	-	-	10	25	11	27.5	12	30	7	17.5
9	Pekerjaan yang diberikan adalah tanggung jawab	-	-	5	12.5	16	40	15	37.5	4	10
10	Mempersiapkan tugas sebelum mengerjakan	-	-	3	7.5	10	25	20	50	7	17.5

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu

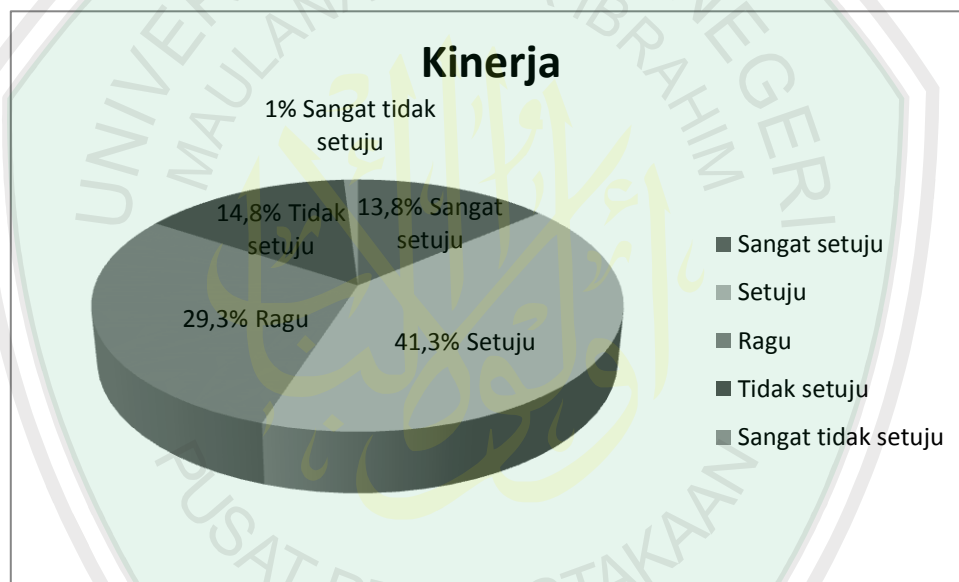
SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

Tabel tersebut juga dinyatakan dalam digram secara keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel kinerja sebagaimana berikut :

Gambar 4.8
Diagram Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja



Sumber : Hasil Olah Data 2014

Dalam diagram yang berjumlah 400 jawaban oleh 40 responden yang terdiri dari 10 pertanyaan, pertanyaan kuisioner dengan jawaban sangat setuju 55 jawaban (13,8%), setuju 165 jawaban (41,3%), ragu 117 jawaban (29,3%), tidak setuju 59 jawaban (14,8%) dan sangat tidak setuju 4 jawaban (1%). Hal ini menunjukkan pada data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja

jika diurutkan mulai dari tertinggi sampai yang terkecil, maka jawaban pada persentase tertinggi adalah jawaban setuju, kemudian jawaban ragu, diikuti oleh jawaban tidak setuju, kemudian sangat setuju dan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.3 Metode Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 40 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai probabilitasnya untuk korelasinya lebih kecil dari 0,05 (5%) dan koefisien reliabilitasnya *Alpha Cronbach* $\geq 0,06$

Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₁)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X1	XI.1	0,685	0,000	0,779
	X1.2	0,848	0,000	
	X1.3	0,679	0,000	
	X1.4	0,513	0,001	
	X1.5	0,717	0,000	
	X1.6	0,759	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan data dari tabel 4.9 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel motivasi mempunyai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,779. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_1) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.10
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X2	X2.1	0,739	0,000	0,787
	X2.2	0,836	0,000	
	X2.3	0,621	0,000	
	X2.4	0,512	0,001	
	X2.5	0,765	0,000	
	X2.6	0,748	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan data dari tabel 4.10 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja mempunyai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,779. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.11
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y1	Y1.1	0,741	0,000	0,852
	Y1.2	0,592	0,000	
	Y1.3	0,681	0,000	
	Y1.4	0,761	0,000	
	Y1.5	0,779	0,000	
	Y1.6	0,580	0,000	
	Y1.7	0,519	0,000	
	Y1.8	0,664	0,000	
	Y1.9	0,592	0,000	
	Y1.10	0,681	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan data dari tabel 4.11 diatas, menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kinerja mempunyai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,852. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel kinerja (X2) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Uji asumsi klasik ini dimaksudkan

untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

4.2.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dalam hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	.923
Asymp. Sig. (2-tailed)	.362

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Dari hasil pengujian diatas didapat Kolmogorov-Smirnov $0,923 \geq 0,05$ dan nilai signifikansi $0,923 \geq 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antara variabel bebas.

Tabel 4.13
Uji Moltikolinearitas
Coefficients^a

Model	Sig.	VIF
Motivasi (X_1)	.517	1.208
Lingkungan Kerja (X_2)	.000	1.208

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan data dari Tabel 4.13 diatas, di peroleh *Varian Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja) bernilai sekitar 1 dan tidak melebihi angka 10 serta mempunyai nilai Tolerance mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi moltikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

4.2.3.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Menurut Ghozali (2005:95), model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi.

Menurut singgih (2002:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi melalui metode tabel Durbin-watson yang dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- Jika angka D-W dibawah -2, Maka berarti outokorelasi positif
- Jika angka D-W diatas +2, maka berarti autokorelasi negative

- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi

Untuk uji autokorelasi dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

R	R Square	Durbin-Watson
.599 ^a	.358	1.640

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas Menunjukkan nilai DW sebesar 1,640, karena nilai ini berada diantara -2 dan +2 maka menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

4.2.3.2.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain.

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas
Correlations

		ABS_RES
Spearman's rho (X₁)	Correlation	-.059
	Sig. (2-tailed)	.717
	N	40
Spearman's rho (X₂)	Correlation	-.003
	Sig. (2-tailed)	.984
	N	40

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai signifikansi hasil korelasi variabel X₁ sebesar 0,717, variabel X₂ sebesar 0,984 yang artinya > 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung Heterokedastisitas, artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.2.3.3 Teknik Analisis Data

Analisis *regresi* berganda digunakan untuk memprediksi dan memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂) dengan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

4.2.3.3.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan

analisis SPSS 16.0 For windows didapatkan model regresi seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.16
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	B	Sig.
(Constant)	9,226	.269
X ₁	-0,232	.517
X ₂	1,360	.000

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Dari tabel diatas dan dengan persamaan

$$Y = 9,226 - 0.232 (X_1) + 1.360 (X_2)$$

Didapatkan kesimpulan bahwa :

- Konstanta (a)= 9,226 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 9,226 satuan jika tidak ada pengaruh dari motivasi (X₁), dan lingkungan kerja (X₂).
- Kinerja akan menurun sebesar -0,232 satuan apabila setiap tambahan satu satuan motivasi (X₁). Jadi apabila Motivasi (X₁) mengalami tambahan 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar -0,232 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja akan meningkat sebesar 1,360 satuan untuk setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja (X₂). Jadi apabila lingkungan kerja (X₂) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,360 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

4.2.3.3.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas Motivasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error
1	.559	.358	.324	5.05869

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel diatas diperoleh hasil R^2 (koefisiensi determinasi) sebesar 0,324. Artinya bahwa 32,4% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu Motivasi (X_1), dan dan Lingkungan Kerja (X_2).Sedang sisanya. Sedang sisanya 67,6% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2).Dengan variabel kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,599, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat kuat. Hubungan antara variabel bebas dengan Kinerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas (X) yang terdiri Motivasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Sedang hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig. F	Sig. Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja(X_2)	10,339	3.23	0,000	0,05	$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ $10,339 \geq 3.23$ $Sig\ f \leq \text{taraf sig}$ $0.000 \leq 0.05$ Signifikansi Berpengaruh

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan perhitungan dari hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,339 Sig. F sebesar 0,000 jadi pada penelitian ini hasil yang diperoleh adalah $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($10,339 \geq 3,23$) dan $Sig.F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII.

4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial dilakukan uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t	Sig. Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	-0,654	-2.021	0,517	0,05	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	4,365	2.021	0,000	0,05	signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2014

4.2.4.2.1 Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,654 dan Sig.t sebesar 0,517. Jadi pada penelitian ini hasil yang diperoleh adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($-0,654 \geq -2.021$) dan $Sig. t \geq \alpha$ ($0,517 \geq 0,05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X₁) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.

4.2.4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,365 dan Sig.t sebesar 0,000. Jadi pada penelitian ini hasil yang diperoleh

adalah $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($4,365 \geq 2.021$) dan $Sig.t < \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), maka H_a diterima dan H_o di tolak, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cab. Malang.

4.2.4.3 Variabel Dominan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui manakah variabel yang paling dominan berpengaruh antara Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi variabel bebas dan terikat

Tabel 4.20
Ringkasan Uji Variabel dominan

Variabel	R	r^2	Kontribusi (%)
Motivasi (X_1)	0.168	0.028	2.8 %
Lingkungan Kerja (X_2)	0.593	0.351	35.1%

Sumber : Data Primer Diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, terbukti bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu memiliki

kontribusi sebesar 35,1% dibandingkan variabel Motivasi (X_1) yang memiliki kontribusi 2.8 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII, karena mempunyai nilai koefisien regresi (beta) paling besar yakni 35.1%.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 10,339 \geq F_{tabel} 3.23$ dan signifikansinya $0,000 \leq 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gatusudarmo (2001:58) motivasi merupakan hal yang penting di perhatikan oleh sebuah perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2005:146) motivasi adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Djalaludin (2007:12-13) dalam bukunya manajemen Qur'ani, menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting bagi produktifitas kerja. Al-Qur'an menceritakan bahwa Fir'aun menjanjikan kepada tukang sihir akan memberikan upah dan kedudukan tinggi seandainya mereka menang dalam menghadapi Musa AS.

فَلَمَّا جَاءَ السَّحَرَةُ قَالُوا لِفِرْعَوْنَ أَإِنَّا لَنَأَجْرًا إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ ﴿٤١﴾ قَالَ نَعَمْ وَإِنَّكُمْ إِذَا لَمِنَ الْمُقَرَّبِينَ ﴿٤٢﴾

Artinya : "Maka tatkala ahli-ahli sihir datang, merekapun Fir'aun: "apakah kami sungguh-sungguh mendapatkan upah yang besar jika kami adalah orang-orang yang menang?" Fir'aun menjawab: " Ya, kalau demikian, sesungguhnya kamu sekalian benar-benar akan menjadi orang-orang yang didekatkan (kepadaku)". (Al Syu'ara' (26): 41-42).

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Fir'aun dalam proses pencapaian tujuan yang ia inginkan memberikan motivasi pada para tukang sihir agar mereka mau mengeluarkan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri mereka, motivasi itu berupa memberikan upah dan kedudukan yang tinggi seandainya mereka menang dalam menghadapi Musa AS.

Aspek lain yang tidak kalah penting berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2009:28).

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

Menurut Djakfar (2010:257) Allah adalah pemilik mutlak (haqiqiyah), sedang manusia sebatas pemilik sementara (temporer) yang berfungsi sebagai penerima amanah. Manusia didorong untuk mencari rejeki, namun tanpa mengabaikan kepentingan akhirat. Selain itu didorong untuk berbuat ihsan (baik) dan dilarang membuat kerusakan dimuka bumi, sebagaimana firmanNya:

وَابْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al-Qashash, 28: 77).

Bekerja dalam islam merupakan bagian dari ibadah, karena itu dalam melakukan proses produksi sangat ditekankan agar kaum muslimin memperhatikan batas halal dan haram dalam bekerja dan kita dituntun untuk berbuat ihsan baik dengan keluarga ataupun dengan sesama, dan sebaliknya kita dilarang untuk berbuat kerusakan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang

Dalam penelitian ini pengujian variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk lebih jelas dideskripsikan data kontribusi sebagai berikut:

4.3.2.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja secara parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -0,654 \geq t_{tabel} -2.021$ dan Signifikansinya $0,517 \geq 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi (X_1) tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -0,654 \geq t_{tabel} -2,021$ dan Signifikansinya $0,517 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII. Hal disebabkan oleh kurangnya kekompakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dalam menjalankan tugas. Pernyataan ini ditunjukkan oleh data jawaban responden mengenai variabel motivasi sebanyak 45% responden tidak menjawab setuju dalam menjawab pertanyaan: saya merasa teman sejawat saya ramah dan kompak. Maksudnya, responden ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan: saya merasa teman sejawat saya ramah dan kompak. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII bagian UTC yaitu: “tidak ada pemberian bonus bagi karyawan yang mempunyai kontribusi besar terhadap perusahaan, semuanya sama”. Hal inilah yang menyebabkan tidak adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII.

Memberikan balasan atas pekerjaan yang dilakukan dengan adil merupakan suatu anjuran. Islam memberikan penghargaan dan apresiasi positif terhadap kerja, ajaran islam mendorong umatnya untuk giat bekerja Allah berfirman dalam surah At- Taubah ayat, 9: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan katakanlah,” Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu berikannya kepadamu apa yang kamu kerjakan” (Qs. At-Taubah, 9:105).*

Dari ayat diatas ajaran islam mendorong umat untuk giat bekerja, sebab bekerja itu merupakan salah satu misi utama manusia diciptakan oleh Allah SWT dan Allah akan membalas apa yang dikerjakan manusia dengan seadil-adilnya sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Quran Surah Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : *“Sungguh mereka yang beriman dan beramal saleh kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik” (Qs. Al-Kahfi: 30)*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa islam memberikan penghargaan dan apresiasi positif terhadap kerja, ajaran islam mendorong umatnya untuk giat bekerja dan memberikan balasan terhadap pekerjaan dengan

adil, adil dalam artian seimbang atau tidak memihak dan memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya.

4.3.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 4,365 \geq t_{tabel} 2,021$ dan signifikansinya $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII. Hal ini disebabkan oleh suasana ditempat kerja baik dari segi penerangan dan sarana prasarana sudah bisa dikatakan mencukupi, pernyataan ini ditunjukkan oleh data jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja 62,5% responden menjawab setuju dalam menjawab pertanyaan: suasana ditempat kerja dari segi penerangan telah mencukupi. Artinya, 62,5% responden sepakat bahwa suasana ditempat kerja dari segi penerangan telah mencukupi. Selain itu, 57,5% responden menjawab setuju dalam menjawab pertanyaan: saya merasa sarana-prasarana ditempat kerja telah mencukupi. Artinya, 57,5% responden sepakat bahwa sarana-prasarana ditempat kerja telah mencukupi. Hal inilah yang menyebabkan adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII.

Selain itu berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada waktu penelitian di PT. Perkebunan Nusantara XII, pihak perusahaan sangat memperhatikan kelengkapan sarana-prasarana ataupun vasilitas ditempat kerja mulai dari mesin produksi yang setiap saat bisa dipakai, tersedianya komputer dalam memudahkan karyawan dalam bekerja, serta masalah kebersihan, penerangan ditempat kerja sehingga para karyawan merasakan nyaman dan ketenangan dalam bekerja, inilah diantaranya yang mendukung adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII.

Manusia adalah mahluk sosial, menyukai lingkungan yang penuh dengan kebersamaan dan persaudaraan, senang berkumpul dan bergaul dengan sesamanya, suka ditemani, merasa senang jika didekati, merasa bahagia jika disenangi, senang jika diterima, gembira bila dihormati dan diberi haknya. Islam mengajarkan agar sesama muslim saling tolong menolong dalam kebaikan dan dilarang tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran seperti dalam Al- Quran surah Al- Maidah ayat 2, mengatakan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ

Artinya :”Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.” (Qs. Al-Maidah: 2)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dalam menjalankan kehidupan dianjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan, bersatu, bekerja sama, saling berhubungan antara satu dengan yang lain dan dilarang tolong menolong dalam hal pelanggaran dan perbuatan dosa.

4.3.3 Variabel Dominan

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu memiliki kontribusi sebesar 35,1% dibandingkan variabel Motivasi (X_1) yang memiliki kontribusi 2.8 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII, karena mempunyai nilai koefisien regresi (beta) paling besar yakni 35.1%.

Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan akan baik jika mereka merasa nyaman dalam lingkungan tempat mereka bekerja, serta ditunjang dengan sarana-prasarana yang mencukupi, sehingga akan menumbuhkan rasa kedekatan bagi perusahaan , kebahagiaan saat bekerja, serta rasa saling memiliki, semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.