

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Siti Latifah¹, Sudarijati², Samsuri³

Universitas Djuanda Bogor^{1,2,3}

latifahsiti301@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian menggunakan pendekatan kualitatif-kuantitatif atau *mixed method* dengan metode deskriptif dan vetifikatif, serta menggunakan data sekunder. Subjek dalam penelitian ini adalah PT Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor dan objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F dan uji *t* dengan tingkat probabilitas sebesar lima persen. Hasil penelitian bahwa tanggapan karyawan mengenai motivasi dalam kategori tinggi, tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja dalam kategori baik dan tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan dalam kategori baik. Simpulan, Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the conditions of motivation, work environment and employee performance, the influence of motivation and work environment simultaneously on employee performance, the influence of motivation and work environment partially on employee performance. The research design used a qualitative-quantitative approach or a mixed method with descriptive and specific methods, and used secondary data. The subject of this research is PT Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor and the object of this research is permanent employees at PT Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor. The analysis tool uses multiple linear regression, F test and t test with a probability level of five percent. The results showed that the responses of employees regarding motivation were in the high category, the responses of employees regarding the work environment were in good categories and the responses of employees regarding the performance of employees were in good categories. Conclusion, Simultaneously motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Partially motivation has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Employee Performance Work Motivation, Work Environment

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini sangat pesat membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan harus diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu perusahaan mencapai target.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Faktor yang diduga dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan salah satunya motivasi kerja karyawan. Motivasi menurut Hasibuan (2014), adalah pemberian daya penggerak yang meciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* (perasaan) dan didahului dengan adanya tanggapan terhadap tujuan. Sikap mental karyawan yang positif dapat memperkuat motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2014), indikator motivasi adalah : sandang, pangan, papan, keamanan jiwa, keamanan harta, kesehatan, teman afiliasi, interaksi, dicintai, penghargaan diri, pengakuan, penghargaan perusahaan, potensi, kemampuan, dan keahlian.

Lingkungan kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja adalah Segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pada dasarnya jika perusahaan ingin merai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja harus baik dan kondusif agar karyawan merasa betah berada diruangan dan bersemangat melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014), yaitu sebagai berikut : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja

Kinerja karyawan di perusahaan dinilai belum optimal. Kinerja yang belum optimal akan berimbas terhadap perusahaan misalnya adanya keluhan pelanggan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HR Manajer yaitu Bapak Imran pada tanggal 2 Januari 2020 terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh konsumen selama tahun 2019. Berikut data keluhan pelanggan yang disampaikan :

Tabel 1.
Data Keluhan Pelanggan Tahun 2019

No	Uraian Keluhan
1	Pengiriman barang tidak sesuai dengan jadwal yang telah dijanjikan dengan pelanggan
2	Kualitas produk tidak sesuai dengan standar pelanggan
3	Kesalahan pengelasan
4	Terjadi kebocoran pada pipa
5	Kecacatan dalam pengecatan
6	Kesalahan penempatan lubang baut untuk menyambungkan <i>part body</i> yang lain

Sumber : PT Arkha Jayanti Persada, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 terdapat 6 keluhan yang diberikan oleh pelanggan. Keluhan tersebut berisi mengenai proses pembuatan produk yang dilakukan perusahaan, hasil produk yang dibuat serta jadwal pengiriman produk yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah dijanjikan. Akibat dari adanya keluhan tersebut rasa kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan berkurang, sehingga berpengaruh pada pencapaian penjualan perusahaan.

Penjualan perusahaan selama satu tahun mengalami fluktuasi dan tidak mencapai target penjualan. Sebagai gambaran awal akan disajikan data penjualan produk-produk perusahaan Tahun 2019 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.
Data Penjualan Produk PT Arkha Jayanti Persada Citeureup – Bogor Tahun 2019

No	Bulan	Realisasi (Unit)	Target (Unit)	Ketercapaian Target (%)
1	Januari	134	200	67
2	Februari	169	200	84.5
3	Maret	109	200	54.5
4	April	160	200	80
5	Mei	150	200	75
6	Juni	127	200	63.5
7	Juli	152	200	76
8	Agustus	207	200	103.5
9	September	157	200	78.5
10	Oktober	121	200	60.5
11	November	143	200	71.5
12	Desember	167	200	83.5
	Rata-Rata	149	200	74.5

Sumber : PT Arkha Jayanti Persada, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa perusahaan pada tahun 2019 mengalami penjualan yang fluktuatif. Penjualan tertinggi terjadi pada Bulan Agustus, hal ini terjadi karena pada bulan tersebut terjadi aktivitas penambahan sehingga ikut mendorong pembuatan produk yang semakin tinggi. Penjualan produk tahun 2019 tidak mencapai target 100%, target yang ditetapkan perusahaan untuk 4 jenis bidang usaha sebanyak 200 unit, sedangkan realisasi penjualan hanya sebanyak 149 unit, ini terjadi karena tingkat kepercayaan pelanggan terhadap produk yang dihasilkan menurun. Hal ini sesuai dengan Tabel 1 mengenai keluhan pelanggan. Penjualan yang fluktuatif dan tidak mencapai target disebabkan karena kinerja karyawan yang belum optimal, ini dapat dilihat dari beberapa keluhan yang telah disampaikan pelanggan mengenai produk dan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang belum optimal dapat disebabkan

oleh motivasi dan lingkungan kerja yang masih rendah misalnya pemberian insentif dan bonus yang belum sesuai dan penataan ruang kerja yang tidak nyaman

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif-kuantitatif atau kombinasi/campuran (*mixed methods*). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, peneliti dapat menggunakan hipotesis sebagai alat analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Arkha Jayanti Persada. Menurut data dari pemilik perusahaan bahwa karyawan tetap selain manajer-manajer adalah berjumlah 57 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau *total sampling*. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 57 orang karyawan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, penelitian lapangan (*field research*) yang terdiri dari observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, studi kepustakaan (*library research*).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner penelitian, sebelum melakukan analisis data perlu diuji data berupa uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor. Hipotesis tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan tidak reliabel, maka kesimpulan yang dihasilkan dari uji hipotesis menjadi salah. Pengujian instrumen dalam penelitian menggunakan bantuan IBM SPSS versi 24.

Sebelum metode regresi linear berganda digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah metode tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak, yang mana asumsi ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Asumsi-asumsi dasar tersebut dikenal sebagai asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Untuk mengukur pengaruh antara suatu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen persamaan dalam regresi berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkha Jayanti persada berikut:

$$r_{XiY} = \frac{n \sum XiY - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum XiY - (\sum Xi)(\sum Y)\}}}$$

Dari rumus analisis korelasi diatas, maka akan diperoleh nilai r yang besarnya antara -1, 0 sampai 1. Notasi ini menggunakan korelasi atau hubungan antara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Apabila R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Kriteria dari pengujian hipotesis uji F tersebut adalah :

- 1) Bila F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$), pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akrha Jayanti Persada.
- 2) Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima motivasi an lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akrha Jayanti Persada.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2014:66). Adapun rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r(n - 2)}{(1 - r^2)}$$

Kriteria dari pengujian hipotesis uji t tersebut adalah :

- 1) Untuk motivasi kerja (X_1) apabila $t_{1hitung}$ lebih besar dari t_{tabel} ($t_{1hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk lingkungan kerja (X_2) apabila $t_{2hitung}$ lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{2hitung} < t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Variabel	Item	Correlation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0,384	0,3	Valid
	X1.2	0,358	0,3	Valid
	X1.3	0,481	0,3	Valid
	X1.4	0,328	0,3	Valid
	X1.5	0,329	0,3	Valid
	X1.6	0,304	0,3	Valid
	X1.7	0,485	0,3	Valid

Variabel	Item	Correlation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
	X1.8	0,430	0,3	Valid
	X1.9	0,358	0,3	Valid
	X1.10	0,337	0,3	Valid
	X1.11	0,373	0,3	Valid
	X1.12	0,378	0,3	Valid
	X1.13	0,424	0,3	Valid
	X1.14	0,371	0,3	Valid
	X1.15	0,587	0,3	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 uji pengujian validitas butir indikator pada variabel motivasi (X_1) dengan menggunakan korelasi *Spearman Rank* menunjukkan ke-15 instrumen tersebut dinyatakan valid, sesuai dengan ketetapan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai koefisien korelasi terkecil sebesar 0,304 dan koefisien korelasi terbesar sebesar 0,587 dinyatakan valid dalam tahap uji ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Item	Correlation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,463	0,3	Valid
	X2.2	0,695	0,3	Valid
	X2.3	0,525	0,3	Valid
	X2.4	0,709	0,3	Valid
	X2.5	0,345	0,3	Valid
	X2.6	0,491	0,3	Valid
	X2.7	0,335	0,3	Valid
	X2.8	0,452	0,3	Valid
	X2.9	0,435	0,3	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 uji pengujian validitas butir indikator pada variabel lingkungan kerja (X_2) dengan menggunakan korelasi *Spearman Rank* menunjukkan ke-9 instrumen tersebut dinyatakan valid, sesuai dengan ketetapan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai koefisien korelasi terkecil sebesar 0,335 dan koefisien korelasi terbesar sebesar 0,709 dinyatakan valid dalam tahap uji ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Correlation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	0,676	0,3	Valid
	Y2	0,399	0,3	Valid
	Y3	0,486	0,3	Valid
	Y4	0,387	0,3	Valid
	Y5	0,664	0,3	Valid
	Y6	0,740	0,3	Valid
	Y7	0,519	0,3	Valid
	Y8	0,368	0,3	Valid
	Y9	0,370	0,3	Valid
	Y10	0,447	0,3	Valid
	Y11	0,545	0,3	Valid

Variabel	Item	Correlation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
	Y12	0,491	0,3	Valid
	Y13	0,497	0,3	Valid
	Y14	0,310	0,3	Valid
	Y15	0,499	0,3	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 uji pengujian validitas butir indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan korelasi *Spearman Rank* menunjukkan ke-15 instrumen tersebut dinyatakan valid, sesuai dengan ketetapan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai koefisien korelasi terkecil sebesar 0,310 dan koefisien korelasi terbesar sebesar 0,740 dinyatakan valid dalam tahap uji ini.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur item-item pernyataan apakah tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Untuk mengukur konsistensi interval penggunaan instrumen digunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui variabel dikatakan reliabel apabila rata-rata nilai sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai (α)	(α) Ketetapan	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,617	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,617	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan dari kuesioner yang diberikan kepada 57 responden meunjukkan hasil bahwa Tanggapan karyawan mengenai variabel motivasi memiliki rata-rata 4,16 termasuk dalam kategori tinggi. Kebutuhan sosial merupakan indikator dengan penilaian tertinggi sebesar 4,28 dengan interpretasi sangat tinggi, sedangkan penilaian terendah yaitu kebutuhan fisiologis sebesar 3,9 dengan interpretasi tinggi. PT. Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor sudah memberikan gaji, tunjangan, bonus dan insetif kepada karyawan. Namun untuk gaji perusahaan memberikan gaji masih dibawah UMK yang telah ditetapkan pemerintah. Gaji yang diberikan untuk karyawan di PT. Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor sebesar Rp 3.789.000. sedangkan upah yang seharusnya diberikan sesuai dengan UMK tahun 2020 sebesar Rp 4.169.806,58. Pemberian upah yang masih rendah mengakibatkan karyawan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhannya seperti sandang, pangan dan papan. Perusahaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi untuk menaikkan gaji karyawan secara bertahap.

Pada variabel lingkungan kerja tanggapan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01 termasuk dalam kategori baik. Indikator tersedianya fasilitas kerja merupakan skor tertinggi sebesar 4,09 dengan kategori baik, sedangkan penilaian terendah yaitu indikator suasana kerja sebesar 3,88 dengan kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa dalam menjalankan aktivitas kerja harus mendapatkan kenyamanan yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan suasana kerja yang ada dilingkungan karyawan dengan cara mengelola tingkat kebisingan, menjaga kebersihan dilingkungan kerja serta penataan ruangan yang baik.

Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 3,85 termasuk kategori baik. Item indikator inisiatif memiliki nilai skor tertinggi sebesar 4,01 termasuk kategori baik dan indikator kuantitas memiliki nilai skor terendah sebesar 3,74 termasuk kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator terendah yaitu kuantitas sudah baik, akan tetapi perlu adanya peningkatan dalam hal kuantitas kerja sehingga dapat sesuai dengan harapan dan target perusahaan. Hal yang dapat dilakukan yaitu memberi target atau beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diharapkan konsumen, sehingga tidak terjadi banyak koreksi dan kesalahan.

Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh Positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan;
Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.336	9.546		1.397	.000
Motivasi	.846	.150	.562	5.657	.000
Lingkungan Kerja	.507	.163	.309	3.109	.003

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 8.
Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square		
1	.714 ^a	.509	.491	4.385	1.852

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 hasil perhitungan dapat diketahui nilai R square sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh dari variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi

Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9.
Hasil Uji F Pengaruh Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1077.754	2	538.877	28.026	.000 ^b
	Residual	1038.281	54	19.227		
	Total	2116.035	56			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 10.
Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		<i>Coefficients^a</i>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.336	9.546		1.397	.000
	Motivasi	.846	.150	.562	5.657	.000
	Lingkungan Kerja	.507	.163	.309	3.109	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11 tersebut maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut :

$$Y = 13,336 + 0,846X_1 + 0,507X_2 + \varepsilon$$

Hasil persamaan yang dihasilkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien motivasi (X_1) bertanda positif 0.846, artinya motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Koefisien lingkungan kerja (X_2) bertanda positif 0.507, artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan regresi yang dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai positif. Sehingga menunjukkan apabila motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Sesuai dengan tanggapan karyawan mengenai motivasi, bahwa karyawan akan melakukan pekerjaan dengan optimal apabila semua kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Sehingga motivasi kerja karyawan semakin kuat dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu sesuai dengan tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja, apabila perusahaan memberikan lingkungan yang nyaman kepada karyawan maka karyawan akan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka akan kinerja karyawan juga akan meningkat

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Eliyanto (2017), menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria keputusan uji F adalah jika F_{hitung} lebih kecil dari atau sama dengan F_{tabel} , artinya motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} artinya motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan pada Tabel 9, F_{hitung} sebesar 28,026 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = k-1$ atau $V_1 = 3-1=2$ dan $V_2 = n-K-1$ atau $V_2 = 57-2-1 = 54$ adalah sebesar 3,17 dimana hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($28,026 > 3,17$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara

simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Arkha Jayanti Persada Citeureup-Bogor.

Hasil tersebut didukung juga dengan penelitian Potu (2013), yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menurut Gardjito, et al, (2014), yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian menurut Wungkana, et al, (2015), yang menyatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk melihat variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara kinerja karyawan (Y) maka dapat dilihat pada uji regresi secara parsial. Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $57 - 2 - 1 = 54$ yaitu sebesar 1,6735. Hasil perhitungan motivasi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 5,657 lebih besar dari t_{tabel} ($5,657 > 1,673$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Wijaya & Fransisca (2015), menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi kinerja perusahaan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Penelitian menurut Fachreza, et al, (2018), menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Kustrianingsih, et al, (2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 juga menyajikan hasil perhitungan lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,109 lebih besar dari t_{tabel} ($3,109 > 1,673$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Murdiyanto (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan,

penuh semangat dan yang akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menurut Pramadita dan Ida (2015), variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Supriyanto dan Djudi (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliyanto, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen, *Jurnal Pedidikan Madrasah : Istitut Agama Islam NU Kebumen*, Vol. 3, No.1, Mei, Hal 169-177
- Fachreza, Said Musnadi, dan Shabri Abd Majid, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda, *Jurnal Magister Manajemen, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala*, Vol 2, No.1, Januari, halaman 115-122.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, And Gunawan Eko Nurtjahjono, (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Malang:Universitas Brawijaya, Vol.13, No. 1, Agustus, halaman 1-8
- Gibson, (2013), *Penilaian Kinerja*, Penerbit Erlangga : Jakarta
- Hasibuan, SP. Malayu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempatbelas*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Kustrianingsih, Maria Rini, Maria Magdalena Minarsih, dan Leonardo Budi Hasiolan, (2016), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang, *Journal Of Management*, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran, Vol 2, No. 2, Maret.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Murdiyanto, Agus, (2012), Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah, Tema, Semarang : Universitas Stikubank, April, Vol. 9 Edisi 1, Hal 12-28
- Nitisemito, Alex S, (2014), *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Potu, Aurelia, (2013), Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, *Jurnal EMBA*, Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Vol 1, No 4, Desember, halaman 1208-1218.

- Pramadita, Aa Gde Oka, dan Ida Bagus Ketut Surya, (2015), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Bali: Universitas Udayana, Vol.4, No.8, halaman 2301-2317.
- Priyanto, Dwi, (2011), *Analisis Statistik Data*, Media.Com : Yogyakarta.
- Soewadji, Jusuf, , (2012), *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, CV. Alfabeta: Bandung.
- Supriyanto, Heri Dan M. Djudi Mukzam, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang, Jurnal Administrasi Bisnis : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol.58, No.1, Mei
- Surjosuseno, Daniel, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA PLASTIC, AGORA, Surabaya : Universitas Kristen Petra, Vol.3, No. 2
- Wijaya, Tanto, dan Fransisca Andreani, (2015), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, AGORA, Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra, Vol. 3 No.2, halaman 37-44
- Wungkana, Winda, Mekel, Peggy A, Dan Walangitan, Mac Donald, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado, Manado : Universitas Sam Ratulangi, Vol.15, No.5