

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yayan Yanuari^{1*}

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas As-Syafi'iyah

*Email: yayanyanuari@yahoo.co.id

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Tulisan ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linier berganda sebesar $Y = -11,032 + 0,62x_1 + 0,71x_2$. Artinya adalah apabila tidak dilakukan kebijakan terhadap motivasi kerja ($X_1=0$) dan pelatihan kerja ($X_2=0$), maka kinerja karyawan yang (Y) sebesar -11,032. Sedangkan apabila motivasi ditingkatkan ($X_1=1$) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,62 dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan ($X_2=1$) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,71. Nilai koefisien korelasi antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,87. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,26. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $9,765 > t$ tabel 2,048. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dan keberartian pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,599 > 2,048$. Artinya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung $45,87 > \text{nilai f tabel } 3,35$, artinya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, karyawan, motivasi, lingkungan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk

mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti, perusahaan perlu mengimbangi dengan memberikan tanggapan kepada tenaga kerja berupa pengakuan, kebebasan untuk memberikan sumbangan, kesempatan untuk berkembang, kompensasi yang adil. Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama karyawan. Adapun lingkungan kerja, peneliti mengetahui dari observasi awal, perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan untuk menggunakan helm ketika memasuki area parkir kendaraan, adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar, serta pencahayaan yang baik. Dengan tujuan meningkatkan semangat dan mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis walaupun perusahaan telah memberikan perhatian khusus pada pemberian gaji dan jaminan kesehatan serta lingkungan kerja namun kinerja karyawan masih dianggap belum optimal oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Landasan Teori

A. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Werther dan Davis, dalam buku Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2015 : 13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

C. Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Sondang P, Siagian (2012 : 138) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya.

D. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wowo Sunaryo Kuswana (2014 : 7) lingkungan kerja adalah mengenai kondisi tempat kerja seperti pengaturan pencahayaan, pengaturan ventilasi udara, dan factor yang mempengaruhi fisik kerja, seperti kebisingan, getaran, temperatur, dan limbah cair kimia.

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

E. Kinerja karyawan

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang artinya merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu artinya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Emron Edison (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2015 : 87) manajemen kinerja adalah peroses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT wilayah Bekasi yang terdata dalam sistem manajemen perusahaan. Sampel penelitian diambil secara acak (random

sampling) dan diambil 101 sampel dari total data populasi sebanyak 1.391 orang.

Sumber data penelitian diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang berasal dari kuesioner yang diisi oleh para responden, dan data sekunder yang berasal buku, jurnal,internet, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses yang dilakukan setelah semua data yang diperoleh guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

A. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui seberapa besar pengeruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. penulis menggunakan beberapa teori pendekatan antara lain.

1. Analisis Koefisien Regresi Linier Sederhana

Analisis koefisien regresi linier sederhana merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$b_1 = \frac{n \cdot \sum X_1 y - \sum X_1 \cdot \sum y}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b_1 = \frac{30 \times 43.000 - 1.117 \times 1.144}{30 \times 42.149 - (1.117)^2}$$

$$b_1 = \frac{1.290.000 - 1.277.848}{1.264.470 - 1.247.689}$$

$$b_1 = \frac{12.160}{16.781}$$

$$b_1 = 0,725$$

$$Y = \frac{1.144}{30}$$

$$Y = 38,13$$

$$a_1 = Y - b_1 \cdot x_1$$

$$a_1 = 1.114 - (0,725 \times 37,23)$$

$$a_1 = 1.117,2$$

Persamaan regresi sederhana

$$Y = a_1 + b_1 \cdot x_1$$

$$Y = 1.117,2 + 0,725$$

$$b_2 = \frac{n \cdot \sum x_2 y - \sum x_2 \times \sum y}{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{30 \times 42.239 - 1.102 \times 1.144}{30 \times 40.766 - (1.102)^2}$$

$$b_2 = \frac{1.267.107 - 1.260.688}{1.222.980 - 1.214.404}$$

$$b_2 = \frac{6.482}{8.576}$$

$$x_2 = \frac{1.102}{30}$$

$$x_2 = 36,73$$

$$a_2 = Y - b_2 \cdot x_2$$

$$a_2 = 1.144 - (0,756 \times 36,73)$$

$$a_2 = 1.144 - 27,767$$

$$a_2 = 1.116,233$$

Persamaan regresi sederhana

$$y = a_2 + b_2 \cdot x_2$$

$$y = 1.116,233 + 0,756x_2$$

2. Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis koefisien regresi berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$\sum Y = a \cdot n + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1 x_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum x_2 + b_1 \sum x_1 x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

$$1.144 = 30a + 1.117b_1 + 1.102b_2$$

$$43.000 = 1.117a + 42.149b_1 + 41.329b_2$$

$$42.239 = 1.102a + 41.329b_1 + 40.766b_2$$

Untuk mengetahui nilai a, b_1 , dan b_2 akan menggunakan cara menyamakan dan menghilangkan nilai a terlebih dahulu, yaitu: (persamaan 1 dan 2)

$$1.144 = 30a + 1.117b_1 + 1.102b_2 \quad (1.117/1.117)$$

$$43.000 = 1.117a + 42.149b_1 + 41.329b_2 \quad (30/1117)$$

$$1.144 = 30a + 1.117b_1 + 1.102b_2$$

$$1.154,87 = 30a + 1.132,02b_1 + 1.109,99b_2$$

$$-10,87 = 0 \quad -15,02b_1 \quad -7,99b_2 \quad (\text{pers 4})$$

(persamaan 1 dan 3)

$$1.144 = 30a + 1.117b_1 + 1.102b_2 \quad (1.102/1.102)$$

$$42.239 = 1.102a + 41.329b_1 + 40.766b_2 \quad (30/1102)$$

$$1.144 = 30a + 1.117b_1 + 1.102b_2$$

$$1.152,33 = 30a + 1.125,10b_1 + 1.109,78b_2$$

$$-8,33 = 0 \quad -8,1 \quad -7,78 \quad (\text{persamaan 5})$$

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai b_2 dengan cara menyamakan dan menghilangkan harga b_1 dengan persamaan 4 dan 5 diatas.

$$-10,87 = -15,02b_1 \quad -7,99b_2 \quad (8,1/8,1)$$

$$-8,33 = -8,1b_1 \quad -7,78b_2 \quad (15,02/8,1)$$

$$-10,87 = -15,02b_1 \quad -7,99b_2$$

$$\begin{aligned}
 -15,44 &= -15,02b_1 - 14,42b_2 \\
 \hline
 4,57 &= 6,43b_2 \quad (\text{persamaan 6}) \\
 b_2 &= \frac{4,57}{6,43} \\
 b_2 &= 0,710
 \end{aligned}$$

Setelah nilai b_2 diketahui, kemudian dikembalikan lagi ke dalam persamaan 4 untuk mencari nilai b_1 .

$$\begin{aligned}
 -10,87 &= 0 - 15,02b_1 - 7,99b_2 \\
 -10,87 &= 0 - 15,02b_1 - 7,99(0,71) \\
 -10,87 &= 0 - 15,02b_1 - 5,67 \\
 15,02 &= 10,87 - 5,67 \\
 15,02 &= 9,35 \\
 b_1 &= \frac{9,35}{15,02} \\
 b_1 &= 0,622
 \end{aligned}$$

Setelah b_1 dan b_2 diketahui, langkah berikutnya adalah mencari nilai a dengan cara memasukan nilai b_1 dan b_2 kedalam persamaan 1

$$\begin{aligned}
 1144 &= 30a + 1117b_1 + 1102b_2 \\
 1144 &= 30a + 1117(0,62) + 1102(0,71) \\
 1144 &= 30a + 692,54 + 782,42 \\
 30a &= 1144 - 692,54 - 782,42 \\
 30a &= 1144 - 1474,96 \\
 a &= \frac{-330,96}{30} \\
 a &= -11,032
 \end{aligned}$$

Maka persamaan garis koefisien regresi berganda adalah:

$$Y = -11,032 + 0,62x_1 + 0,71x_2$$

3. Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis

hubungan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat mengetahui nilai r (koefisien korelasi) yaitu suatu nilai yang menunjukkan hubungan variabel X_1 , X_2 , dengan variabel Y.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: Berdasarkan data tersebut dapat dihitung koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y)

Rumusnya adalah:

$$\begin{aligned}
 R_{1Y} &= \frac{n \sum x_1 Y - \sum x_1 \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 R_{1Y} &= \frac{(30) \cdot (43.000) - (1.117) \cdot (1.144)}{\sqrt{(30) \cdot (42.419) - (1.117)^2} \cdot \sqrt{(30) \cdot (44.004) - (1.144)^2}} \\
 R_{1Y} &= \frac{(1.290.000) - (1.277.848)}{\sqrt{(1.264.470) - (1.247.689)} \cdot \sqrt{(1.320.120) - (1.308.736)}} \\
 R_{1Y} &= \frac{12.152}{\sqrt{(16.781) \cdot (11.384)}} \\
 R_{1Y} &= \frac{12.152}{\sqrt{191.034.904}} \\
 R_{1Y} &= \frac{12.152}{13.821,53769} \\
 R_{1Y} &= 0,879
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,879.

Selanjutnya penulis akan menghitung koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_{2Y} &= \frac{n \sum x_2 Y - \sum x_2 \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 R_{2Y} &= \frac{(30) \cdot (42.239) - (1.102) \cdot (1.144)}{\sqrt{(30) \cdot (40766) - (1102)^2} \cdot \sqrt{(30) \cdot (44004) - (1144)^2}}
 \end{aligned}$$

$$R_{2Y} = \frac{(1.267.170) - (1.260.688)}{\sqrt{(1222980) - (1214404)} \cdot \sqrt{(1320120) - (1308736)}}$$

$$R_{2Y} = \frac{6.482}{\sqrt{(8.576) \cdot (11.384)}}$$

$$R_{2Y} = \frac{6.482}{\sqrt{97.629.184}}$$

$$R_{2Y} = \frac{6.482}{9.880,748}$$

$$R_{2Y} = 0,656$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapat nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,656.

Kemudian penulis akan menghitung koefisien korelasi antara motivasi kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{12} = \frac{n \cdot \sum x_1 x_2 - \sum x_1 \cdot \sum x_2}{\sqrt{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2}}$$

Kemudian data tersebut dimasukan kedalam rumus sebagai berikut:

$$R_{12} = \frac{n \cdot \sum x_1 x_2 - \sum x_1 \cdot \sum x_2}{\sqrt{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2}}$$

$$R_{12} = \frac{(30) \cdot (41.329) - (1.117) \cdot (1.102)}{\sqrt{(30) \cdot (42.149) - (1.117)^2} \cdot \sqrt{(30) \cdot (40.766) - (1.102)^2}}$$

$$R_{12} = \frac{(1.239.870) - (1.230.934)}{\sqrt{(1.264.470) - (1.247.689)} \cdot \sqrt{(1.222.980) - (1.214.404)}}$$

$$R_{12} = \frac{8.936}{\sqrt{(16.781) \cdot (8.576)}}$$

$$R_{12} = \frac{8.936}{\sqrt{143.913.856}}$$

$$R_{12} = \frac{8.936}{11.996,41}$$

$$R_{12} = 0,745$$

Setelah mendapatkan nilai R_{1y}, R_{2y}, R₁₂, penulis akan menghitung koefisien liner berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{R_{1y}^2 + R_{2y}^2 - 2 \cdot R_{1y} \cdot R_{2y} \cdot R_{12}}{1 - R_{12}^2}}$$

Dengan data sebagai berikut:

$$R_{1y} = 0,879$$

$$R_{2y} = 0,656$$

$$R_{12} = 0,745$$

Kemudian dimasukan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{R_{1y}^2 + R_{2y}^2 - 2 \cdot R_{1y} \cdot R_{2y} \cdot R_{12}}{1 - R_{12}^2}}$$

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{(0,879)^2 + (0,656)^2 - 2 \cdot (0,879 \cdot 0,656 \cdot 0,745)}{1 - (0,745)^2}}$$

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{0,772641 + 0,430336 - 0,85916976}{0,444975}}$$

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{1,202977 - 0,85916976}{0,444975}}$$

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{0,34380724}{0,444975}}$$

$$R_{y12} = \sqrt{0,7726439463}$$

$$R_{y12} = 0,879$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi liner berganda (R_{12y}) didapat nilai koefisien sebesar

0,879. Artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi kinerja (Y) yang disebabkan dengan motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

$$KD = R_{12}^2 \times 100\%$$

Data tersebut dimasukan kedalam rumus sebagai berikut:

$$Kd = (0,879)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,772641 \times 100\%$$

$$Kd = 77,264$$

Dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 77,26% dan sisanya 22,74% berasal dari paktor lain yang tidak diteliti.

5. Analisis Statistik Uji T

a. Motivasi Kerja (X_1) Dan Kinerja Karyawan (Y).

untuk melihat pengaruh dan hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Rumusnya sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{R_1^2 y \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (R_1 y)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{(0,879) \cdot \sqrt{30 - 2}}{\sqrt{1 - (0,879)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{(0,879) \cdot \sqrt{28}}{\sqrt{1 - (0,772641)}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{4,6512}{0,4768}$$

$$t \text{ hitung} = 9,765$$

Untuk mencari nilai t tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{nilai t tabel} = t (a/2 : n - 2)$$

$$\text{nilai t tabel} = t (0,05/2 : 30 - 2)$$

$$\text{nilai t tabel} = t (0,025 : 28)$$

$$\text{nilai t tabel} = 2,0484 (\text{lihat tabel})$$

berdasarkan perhitungan diatas, dengan metode uji hipotesis T atau T test, diperoleh nilai T hitung sebesar 9,765 > pada T tabel 2,0484.

b. Lingkungan Kerja (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

untuk melihat pengaruh dan hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan

$$t_2 \text{ hitung} = \frac{R_2^2 y \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (R_2 y)^2}}$$

$$t_2 \text{ hitung} = \frac{R_2^2 y \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (R_2 y)^2}}$$

$$t_2 \text{ hitung} = \frac{0,656 \cdot \sqrt{30 - 2}}{\sqrt{1 - (0,656)^2}}$$

$$t_2 \text{ hitung} = \frac{0,656 \cdot \sqrt{5,2915}}{\sqrt{1 - (0,4303)}}$$

$$t_2 \text{ hitung} = \frac{3,4712}{0,754}$$

$$t_2 \text{ hitung} = 4,599$$

Untuk mencari nilai t tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{nilai t tabel} = t (a/2 : n - 2)$$

$$\text{nilai t tabel} = t (0,05/2 : 30 - 2)$$

$$\text{nilai t tabel} = t (0,025 : 28)$$

$$\text{nilai t tabel} = 2,0484 (\text{lihat tabel})$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji t, diperoleh nilai t hitung 6,0935 > t tabel 2,0484.

6. Analisis Statistik Uji F

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{R_{y_{12}}^2}{K}}{\frac{1 - R_{y_{12}}^2}{n - k - 1}}$$

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{0,879^2}{2}}{\frac{(1 - 0,879^2)}{30 - 2 - 1}}$$

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{0,7726}{2}}{\frac{0,2273}{7}}$$

$$f \text{ hitung} = \frac{0,3863}{0,0084}$$

$$f \text{ hitung} = 45,974$$

Untuk mencari nilai f tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$f \text{ tabel} = 0,05 (k - 1) (n - k)$$

$$f \text{ tabel} = 0,05 (3 - 1) (30 - 3)$$

$$\text{nilai } f \text{ tabel} = f (0,05 : 2 : 27)$$

$$\text{maka diketahui } f \text{ tabel} = 3,35$$

berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai f hitung (45,974) > nilai f tabel (3,35)

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menekankan pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati yaitu dengan menggunakan logika ilmiah dengan kata lain, analisis deskriptif adalah pembahasan yang pemecahan masalahnya dengan menggunakan data empiris.

1. Analisis Hubungan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan secara manual dan dibuktikan dengan menggunakan statistik didapatkan hasil yang sama. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa kegiatan motivasi kerja (X₁) dan lingkungan

kerja (X₂) memiliki pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil analisis dengan menggunakan koefisien regresi linier berganda, diperoleh nilai sebesar $Y = -11,032 + 0,62 X_1 + 0,71 X_2$. dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila tidak dilakukan kebijakan terhadap motivasi kerja (X₁ = 0) dan lingkungan kerja (X₂ = 0), maka kinerja karyawan yang dapat dicapai hanya sebesar - 11,032. Sedangkan apabila motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan dengan (X₁ = 1) dan (X₂ = 1), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,62 dari motivasi (X₁) dan 0,71 dari lingkungan kerja (X₂).

Perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi linier berganda yang mengambarka untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (r_{12y}) menunjukkan hasil (0, 879). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin dilakukan kegiatan motivasi dan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula”. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung (45,87) > nilai f tabel (3,35), maka kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya “motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan data-data dari yang dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kegiatan motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil analisis dengan menggunakan koefisien regresi linier berganda , diperoleh nilai sebesar $Y = -11,032 + 0,62 X_1 + 0,71 X_2$. dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila tidak

dilakukan kebijakan terhadap motivasi kerja ($X_1=0$) dan lingkungan kerja ($X_2=0$), maka kinerja karyawan yang dapat dicapai hanya - 11,032. Sedangkan apabila motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan dengan ($X_1=1$) dan ($X_2=1$), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,62 dari motivasi (X_1) dan 0,71 dari lingkungan kerja (X_2).

- b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi linier berganda (r_{12y}) didapat nilai sebesar 0,879. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin dilakukannya kegiatan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Sementara itu dari nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,69 dan sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lain.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, keberartian pengaruh dan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung (9,765) > nilai t tabel (2,048). Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, keberartian pengaruh dan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung (4,599) > nilai t tabel (2,048). Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- e. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung (45,87) > nilai f tabel

(3,35), maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya “motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- f. Dari hasil pengolahan data diatas, terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mempunyai hubungan yang kuat positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai masukan yang berguna bagi kemajuan perusahaan dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membuat kebijakan organisasi yang lebih baik. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan disarankan untuk selalu dapat memotivasi secara berkala kepada karyawan,
- b. motivasi akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi tujuan pribadipun akan ikut tercaai.
- c. Pimpinan hendaknya selalu memperhatikan para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat lebih terukur dan terarah lagi, sehingga pada akhirnya diharapkan para karyawan dapat menunjukkan dedikasinya sesuai dengan tugas pokok, tanggung jawab, dan kewenangannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu. Bandung : Afabeta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Cetakan kedua puluh satu. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Jakarta : Rajawali Pers.Kusuma.
- Rudiatin, E., & Ramadhan, A. I. (2018). Kekuatan Moral Dan Budaya, Mendukung Perekonomian Indonesia: Sebuah Gambaran Usaha Kecil Dan Menengah. *BASKARA Journal of Business & Entrepreneurship*, 1(1), 21-34.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sunarto, H. *Pengantar Statistik*, cetakan kedelapan. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT Kencana.
- Wowo Sunaryo. 2014. *Ergonomi dan K3*, Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.