

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SHIELD-ON SERVICE CABANG MALL BOTANI SQUARE KOTA BOGOR

Irfan Rizka Akbar¹, Pebi Nirmala²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹dosen02461@unpam.ac.id

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²pebynrmala@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance, to determine the effect of the work environment on employee performance and to determine the effect of motivation and work environment on employee simultaneously on employee performance at PT. Shield On Service, Botanical Square Mall Branch, Bogor. The method used in this research is descriptive quantitative method. The sample used is the saturated sample technique, namely all employees of PT. Shield-On Service Botani Square Mall Bogor City Branch, totaling 89 employees. Data collection through questionnaires or questionnaires. The analytical technique used is instrument test, assumption test classical, multiple linear regression test, and hypothesis testong, namely t and f tests. The result's of the partial hypothesis test/t test indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count > t table 6,094 > 1,98793. While the result's of the the partial hypothesis test/t test indicate that the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count > t table 3,172 > 1,98793. The result's of simultaneous hypothesis f test indicate that motivation and work environment have a positive and significant influence on employee performance with a value of f count > f table 136,947 > 3,10 with a sig. value of 0,000b < 0,05.

Keywords: Motivation; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Shield On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yakni seluruh karyawan PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor yang berjumlah 89 karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan f. Dari hasil uji hipotesis secara parsial/uji t menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel 6,094 > 1,98793. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial/uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel 3,172 > 1,98793. Hasil uji hipotesis secara simultan uji f menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung > ftabel 136,947 > 3,10 dengan nilai sig. sebesar 0,000b < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT. Shield-On Service merupakan perusahaan yang salah satu visinya adalah menjadi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terintegrasi dan terkemuka di Indonesia dengan mengutamakan kualitas pengembangan sumber daya manusia yang andal. Untuk mencapai visi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik dengan melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang akan timbul dan mempunyai standar dalam kinerja karyawan. Adapun standar kinerja yang diterapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas antara lain:

- Hasil kerja diukur dengan pemenuhan target yang tercapai dengan baik secara (kuantitas) maupun (kualitas).
- Sikap kerja dapat diukur melalui sikap taat dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.
- Perilaku kerja diukur berdasarkan keterampilan, kecermatan, dan sikap karyawan dalam memenuhi target pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.
- Manfaat dapat diukur berdasarkan pencapaian yang diperoleh perusahaan dalam bentuk prestasi bagi perusahaan.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor yang dilihat dari hasil pengukuran data kinerja dari 2018 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Data Pengukuran Kinerja Karyawan PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor Periode 2018-2020

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2018	2019	2020	
1	Hasil Kerja	100%	70%	70%	80%	Tidak Tercapai
2	Sikap Kerja	100%	65%	75%	70%	Tidak Tercapai
3	Perilaku Kerja	100%	70%	75%	65%	Tidak Tercapai
4	Manfaat	100%	75%	80%	73%	Tidak Tercapai
	Rata-rata	100%	70%	75%	72%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor (2021)

Berdasarkan informasi data di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai target yang sempurna dari hasil kinerja karyawannya.

Melihat dari persentase pada tahun 2018 rata-rata persentase hanya sebesar 70% dimana target tersebut tidak terpenuhi. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan nilai rata-rata persentase sebesar 75% walaupun masih belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dan pada tahun 2020 mengalami penurunan nilai target rata-rata persentase sebesar 72% yang dimana nilai tersebut masih jauh dari standar kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan pada perusahaan dan menjadi masalah dalam perusahaan.

Namun dalam pelaksanaannya perusahaan PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor belum mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam menunjang kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Data Observasi Motivasi Karyawan
 PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
			Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Antusias	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, para karyawan terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya	6	9	40%	60%
		Dalam bekerja karyawan selalu berusaha mengungguli rekan-rekan	8	7	53%	47%
2	Optimis	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, para pekerja bersedia mengerjakan tugas tambahan	5	10	33%	67%
		Dalam bekerja karyawan selalu mencapai target	6	9	40%	60%
3	Aktualisasi Diri	Para pegawai menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	7	8	53%	47%
		Bagi karyawan, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama	6	9	40%	60%
Total			38	52	42,22%	57,78%

Sumber: data observasi dari 15 karyawan (2021)

Dari tabel dijelaskan bahwa motivasi pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor masih kurang dalam pelaksanaannya, terbukti dari hasil observasi wawancara terhadap 15 karyawan menyatakan hampir menjawab tidak yang diukur berdasarkan standar motivasi karyawan. Dimana sebanyak 67% karyawan menyatakan para pekerja belum bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dan sebanyak 60% karyawan menyatakan bahwa tidak ada upaya

terlebih dahulu bagi karyawan dalam menentukan target pelaksanaan sehingga dalam bekerja karyawan tidak mencapai target dan keberhasilan karyawan tidak tercapai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan dari diri karyawan itu sendiri.

Sama halnya dengan lingkungan kerja dikatakan sebagai kehidupan sosial dan fisik yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja salah satu bagian penting bagi perusahaan, sebab lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan mendukung dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus dapat

mengkordinasikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan oleh karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan atasan. Berikut adalah hasil pengumpulan pra-survei tentang lingkungan kerja karyawan PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor yang dapat dilihat dari hasil penelitian pada tabel berikut ini:

Pra-Survey Lingkungan Kerja PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
			Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Good Corporate Governance	Adanya kebijakan perusahaan secara tertulis dan secara proporsional	9	6	60%	40%
		Adanya suatu informasi terbuka, tepat waktu, serta jelas yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan dan kepemilikan perusahaan	8	7	53%	47%
2	Harmonisasi Hubungan Sosial	Rasa solidaritas antara karyawan terjalin dengan baik	6	9	40%	60%
		Kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan secara bersama-sama	7	8	47%	53%
3	Kenyamanan Kerja	Suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan yang memadai	4	11	27%	73%
		Adanya lingkungan kerja yang kondusif dalam melaksanakan pekerjaan	6	9	40%	60%
4	Menerapkan Nilai-Nilai	Adanya tata tertib dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan	10	5	67%	33%
		Karyawan menerapkan nilai-nilai kejujuran tiap melaksanakan pekerjaannya	7	8	47%	53%
Total			56	64	47%	53%

Sumber: Data hasil Pra-Survei 15 karyawan (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor

masih kurang dalam pelaksanaannya, terbukti dari hasil pra-survey terhadap 15 karyawan menyatakan hampir menjawab tidak yang diukur berdasarkan standar lingkungan kerja. Dimana sebanyak 73% suasana kerja di perusahaan kurang menyenangkan karena fasilitas yang masih belum memadai. Dan sebanyak 60% rasa solidaritas antar karyawan belum terjalin dengan baik sehingga lingkungan kerja dikatakan belum kondusif dalam melaksanakan pekerjaan. Serta sebanyak 47% karyawan belum bisa memecahkan kesulitan secara bersama-sama dan karyawan belum menerapkan nilai-nilai kejujuran setiap melakukan pekerjaannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait, Hendri Sembiring (2020), Jurakunman Vol.13 No.1 Hal 10-23 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas baik secara parsial maupun simultan Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Abdul Rahman Safiih (2020), Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol.15 No. 2 Hal 107-116 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama- Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama- Jakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,2%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,0%. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh

persamaan regresi $Y = 11,592 + 0,398X_1 + 0,316X_2$, nilai korelasi sebesar 0,736 artinya kedua variabel memiliki kontribusi yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain.

Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata (2021), Jurnal PERKUSI, Vol.1 No.2 Hal 232- 241 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pondok Aren. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,996 > 2,002)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,652 > 2,002)$. Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(34,339 > 2,770)$.

Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis (2019), Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No.2 Hal 242- 252. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Satu Visi Edukasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh tertinggi yang diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A.Mekel, Irvan Trang (2015), Jurnal EMB, Vol.3 No.1 Hal.52-62. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja,

kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hendra, Dede Andi, Abdul Rahman Safiih, Hafis Laksmana, Desi Prasetyani (2020), TIN: Terapan Informatika Nusantara, Vol. 1 No.4 Hal 177- 181 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,457 > 2,009)$. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,569 > 2,009)$. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(41,365 > 2,790)$.

3. METODE PENELITIAN

Intrusmen penelitian berupa kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Sehingga untuk mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Sebagaimana dijelaskan diatas, bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur dengan baik. Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji Validitas

dilakukan dengan membandingkan nilai Rhitung dengan Rtabel, dengan membandingkan nilai Rhitung dari hasil output (Corrected Item- Total Correlation) dengan Rtabel, jika Rhitung > dari Rtabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika Rhitung < dari pada Rtabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya setelah menentukan validitas instrumen penelitian maka harus diukur realibilitas data dari instrumen penelitian tersebut. Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk menentukan sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2013).

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen memiliki kontribusi normal atau tidak. Seperti halnya uji T dan F menggunakan nilai residual mengikuti kontribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Menurut Imam Ghozali (2011:160-165) menyatakan bahwa residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05.

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik probability plot. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari masalah multikolinearitas (Ghozali, 2011:105-106).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikan (sig.) > dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Namun, jika nilai signifikan (sig.) < dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

f. Uji Autokorelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y). Derajat hubungan biasanya ditentukan dalam bentuk “r” atau disebut koefisien korelasi sampel yang merupakan penduga bagi koefisien populasi dalam model regresi linier apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW Rest).

g. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) mengemukakan bahwa “Regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat ukur prediksi besarnya variabel tergantung”. Adapun

persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Y = Variabel terikat (terikat atau variabel yang diduga) X = Variabel bebas (bebas) a = Intersep (konstan) nilai Y bila X = 0 disebut titik intercept b = Koefisien arah regresi linier untuk mengukur besarnya pengaruh Y Sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai konstanta a dan konstanta dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(\sum Y \cdot \sum X^2) - (\sum X \cdot \sum XY) a =}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2018:261)

Variabel X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, namun tidak selalu demikian karena masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhinya.

h. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan seberapa besar pengaruhnya secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Menurut Sugiyono (2009) untuk menggunakan analisis regresi berganda dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X2 sama dengan nol b1 : Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perusahaan X1 dengan menganggap X2 konstan. b2 : Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perusahaan X1 dengan menganggap X2 konstan.

i. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:231), teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan

antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Adapun rumus korelasi dalam model ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

j. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien Determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R2 kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017:154) koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh (varians) variabel tertentu terhadap (varians) variabel lain. Untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan atau kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

k. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H_0 diterima. Sebaliknya jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima. Dengan menggunakan probability yang sama dapat diketahui:

- a. Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

l. Uji F

Sedangkan pengujian hipotesis Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_0 diterima secara bersama-sama.

Namun sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya H_0 diterima atau secara bersamaan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui tidak pengaruhnya variabel bebas terhadap

variabel terikat secara bersama-sama, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dapat diketahui:

- 1) Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh terdapat jumlah sample (n) 89 dan besarnya df dapat dihitung $n - 2 = 89 - 2 = 87$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{\text{tabel}} = 0,2084$. Jika rhitung bernilai lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa seluruh rhitung lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dapat diketahui bahwa suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2013:98).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,909	Reliabel
X2	0,884	Reliabel
Y	0,910	Reliabel

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha $> 0,60$. Dengan demikian variabel sistem motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji K-S dapat dilihat melalui perhitungan nilai signifikan probabilitas $> 0,05$, maka data akan terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima. Hasil uji Kolmogorov-Smirno test:

Hasil Uji Metode Kolmogorov-Smirno Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12375414
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.053
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,158. Karena signifikansi lebih dari 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Apabila masing-masing variabel dependen tidak ada korelasi yang cukup rendah (umunya dibawah 0,90), maka hal ini menjadi indikasi tidak adanya multikolinieritas. Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$ (Ghozali, 2013:105-106). Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	0.291	3.435
	Lingkungan (X2)	0.291	3.435

a. Dependen variabel: Kinerja (Y)

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel di atas, bahwa pada variabel motivasi dan lingkungan, masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,291 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 3,435 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi dan lingkungan tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

e. Uji Heteroskedastisitas

Apabila variabel dependen dengan probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan atau 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterolinieritas

(Ghozali, 2013:143). Dalam pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji glejser, yaitu dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual dengan rumus persamaan regresinya adalah

$$|Ut| = a + Bxt + vt.$$

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai (sig) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai (sig) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.003
	Motivasi (X1)	.245
	Lingkungan (X2)	.967

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Abs_RES berperan sebagai variabel dependen. Dapat diketahui juga nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Motivasi (X1) adalah 0,245. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) dari variabel Lingkungan (X2) adalah 0,967. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

- f. Uji Autokorelasi

Dalam Uji Autokorelasi ini pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik dengan metode uji Durbin-Watson (DW Test) yang mempunyai masalah mendasar, yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri dari dua nilai, yaitu batas bawah (dL) dan batas atas (dU). Dasar memperoleh keputusan dalam uji korelasi ini adalah:

- a. Jika DW terletak antara batas atas (dU) dan (4-dU), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, artinya tidak ada autokorelasi.
- b. Jika nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (dL), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, artinya ada autokorelasi positif.
- c. Jika nilai DW lebih besar dari pada (4-dL), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, artinya ada autokorelasi negatif.
- a. Jika nilai DW terletak diantara batas atas (dU) dan batas bawah (dL) ada DW terletak antara (4-dU), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- b. Jika nilai DW diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak dapat disimpulkan

Hasil Uji Korelasi Metode Durbin-Watson

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.672

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin Watson (DW) sebesar 1,672 > 0,05 dari data Durbin Watson (DW) sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model.

- g. Analisis Regresi Linier Berganda
 Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:
 $Y = a + b1X1 + b2X2$

Dari rumus tersebut dapat diketahui bahwa Y adalah variabel dependen yang diramalkan, b0 adalah konstanta, b1 dan b2 adalah variabel independen (Priyanto, 2016:56).

Berdasarkan tabel diatas di kolom Unstandardized Coefficient dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 2,480 + 0,592 X1 + 0,328 X2$$

Penjelasan:

- 1) Konstanta a = 2,480. Artinya jika motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 2,480.
- 2) Koefisien b1 = 0,592. Artinya adalah jika variabel motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 592 satuan.
- 3) Koefisien b2 = 0,328. Artinya yaitu jika variabel motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 328 satuan.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	2.480		
	Motivasi (X1)	.592	.097	.595	6.094	.000
	Lingkungan (X2)	.328	.103	.310	3.172	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

h. Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan menguji keeratan hubungan antar variabel, dengan ketentuan interval koefisien jika: (0,00 – 0,19 sangat rendah), (0,20 – 0,39 rendah), (0,40 – 0,59 sedang), (0,60 – 0,79 kuat), (0,80 – 0,99 sangat kuat), (1,000 sempurna) hasil uji koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.755	2.148

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Motivasi (X1) Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,872. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil 89 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,80 – 0,99 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

i. Koefisien Determinasi

Uji R2 menurut Ghazali (2013:97) menyatakan bahwa pada intinya Uji R2 ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.755	2.148

a. Predictors: (Constant), Lingkungan (X2), Motivasi (X1) Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil output SPSS model summary besarnya adjusted R2 adalah sebesar 0,761 atau sebesar 76,1%. Dari nilai ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya (100%-76,1% = 23,9 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel stres kerja, kepuasan kerja, pelatihan kerja, tunjangan, pemberian reward, dll.

j. Hipotesis (Uji T)

Selanjutnya adalah uji statistik t menurut Ghazali (2013:98) dijelaskan bahwa pada uji tersebut menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.235	.220
	Motivasi (X1)	6.094	.000
	Lingkungan (X2)	3.172	.002

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung sebesar 6,094 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai tabel adalah 1,98793. Nilai ttabel didapat dari rumus $df = n-k-1$ yaitu $(89-2-1 = 86)$ sehingga diperoleh nilai ttabel 1,98793. Karena nilai thitung $>$ ttabel $(6,094 > 1,98793)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,172 dan nilai signifikansi adalah 0,002 serta nilai ttabel adalah 1,98793. Nilai ttabel didapat dari rumus $df = n-k-1$ $(89 - 2 - 1 = 86)$ sehingga diperoleh nilai 1,98793. Karena nilai thitung $>$ ttabel $(3,172 > 1,98793)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,002 < 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

k. Hipotesis (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah pengujian F simultan menunjukkan apakah semua variabel independen atau beban yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terikat.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	136.947	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai Fhitung sebesar 136,947

dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$, maka didapatkan Ftabel = 3,10. Karena Fhitung $>$ Ftabel $(136,947 > 3,10)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor yang menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

- Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 6,094 dan nilai tabel distribusi 5% 1,98793, maka thitung 6,094 $>$ ttabel 1,98793 dengan taraf sig. $<$ 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 3,172 dan nilai distribusi 5% 1,98793, maka thitung 3,172 $>$ ttabel 1,98793 dengan taraf sig. $<$ 0,05 yaitu 0,002. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh Fhitung $>$ Ftabel $136,947 > 3,10$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- [2] Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 41(1), 16–24.
- [3] Agus, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit Ipwi.
- [4] Akbar, I. R., Harjianto, P., & Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 232-241.
- [5] Amirudin, A., Hanny, R., & Angraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Bhirawa*, 5(1), 1-15.
- [6] Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312-321.
- [7] Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hadyati H, Dkk. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. (Cetakan Pertama). Tangerang Selatan: Unpam Press
- [9] Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 73–89.
- [10] Hariandja, Effendi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.