

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA SAMA ABADI KABUPATEN BOGOR

Sony Branson Barus¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹sonibarus3@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT Cipta Sama Abadi, Bogor Regency, to determine the influence of the work environment on employee performance at PT Cipta Sama Abadi, Bogor Regency, and to determine the simultaneous influence of motivation and work environment on employee performance at PT Cipta Sama. eternal Bogor district. The sampling technique used the Slovin formula method. The population in this study was 112 populations. The sample used was 88 respondents using questionnaire data collection techniques. The nature of the research used is quantitative. The data analysis methods used include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple & multiple linear regression, correlation and determination coefficient testing, and hypothesis testing. Based on the research results, the influence of motivation has a significant effect on employee performance, which can be seen from the results of the count = 2.530, while table = 1.987 (icount > table) with a significance level of $0.000 < 0.050$, the work environment has a significant effect on employee performance, which can be seen with the results of the icount = 4.742. table = 1.987 (tcount > table) with a significance level of $0.005 < 0.050$. Motivation and the work environment have a significant effect on employee performance, which can be seen from the calculated f test results = 2.200 while f table = 3.10 (t count > t table) with a significance level of $0.007 < 0.050$. The multiple regression equation is $Y = 39.504 + 0.084X_1 + 0.113X_2 + e$. The coefficient of determination test was 14.9% and the remaining 85.1% was influenced by other variables.

Keywords: Motivation; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Sama Abadi kabupaten bogor, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt cipta sama abadi kabupaten bogor dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pt cipta sama abadi kabupaten bogor. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode rumus slovin, Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 88 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket kuesioner. Sifat penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode analisa data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana & berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil uji hitung = 2,530 sedangkan tabel = 1.987 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$, lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil uji hitung = 4,742 sedangkan tabel = 1.987 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,005 < 0,050. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil uji f hitung = 2,200 sedangkan tabel = 3.10 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,007 < 0,050. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 39,504 + 0,084X_1 + 0,113X_2 + e$. Uji koefisien determinasi sebesar 14,9% dan sisanya sebesar 85,1% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Cipta Sama Abadi merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan produk pakan unggas terlengkap dan berkualitas tinggi. PT Cipta Sama Abadi juga menyediakan berbagai kelengkapan dan aneka kebutuhan peternakan seperti, pakan ternak, obat-obatan ternak, vitamin, peralatan, hasil ternak (ayam), dll.

Visi dari perusahaan ini adalah berkontribusi sebagai perusahaan yang memberikan one stop solution untuk memenuhi kebutuhan ternak pelanggan agar hasil produksi efisien dan maksimal. Serta Misi dari perusahaan ini adalah berkontribusi dalam memenuhi protein masyarakat terutama daging ayam.

Kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Cipta Sama Abadi juga dipengaruhi dalam hal lingkungan kerja. Menurut Mahmuda E. (2019). lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja.

Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional. Untuk masalah dalam lingkungan kerja masih ada beberapa yang kurang menurut karyawan PT Cipta Sama Abadi seperti, dari segi ruangan yang dimana masih belum efisien atau kurang besarnya ukuran ruangan, baik itu ruangan kerja ataupun ruangan istirahat karyawan dan juga suara kendaraan di luar yang dimana masih belum bisa diredam dan mengakibatkan karyawan tidak bisa berkonsentrasi dengan jernih saat sedang bekerja.

Dari kurangnya segi faktor lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Cipta Sama Abadi memungkinkan hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor Motivasi. Disamping faktor lingkungan kerja, tentunya faktor lain yang tidak terlepas dari pencapaian kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy, 2018). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Proses mempengaruhi karyawan dengan motivasi bisa dilakukan melalui lisan atau tindakan. Melalui lisan bisa dilakukan dengan berkomunikasi, menyampaikan tujuan bersama, memberikan kritikan dan saran, teguran, dan lain-lain.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Cipta Sama Abadi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak/ kurang	%
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	25	65,2%	13	34,8%
2.	Saya selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	20	52,4%	18	47,6%
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu dan tidak berlarut-larut melebihi waktu	11	28,1%	27	71,9%
4.	Karyawan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja	21	55,7%	17	44,3%
5.	Saya tidak pernah terlambat masuk jam kerja	14	36,2%	24	63,8%
6.	Karyawan sering terjadi melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	18	47,6%	20	52,4%
7.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	15	39,5%	23	60,5%
8.	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dibuat dalam mengerjakan pekerjaan	28	73,3%	10	26,7%
9.	Kualitas pelayanan yang saya berikan baik kepada para pelanggan setempat	26	68,6%	12	31,4%
10.	Saya merasa memiliki pemahaman yang jelas terkait tanggung jawab pekerjaan saya	18	47,6%	20	52,4%

Sumber : karyawan PT Cipta Sama Abadi

Dari hasil pra survei diatas yang dilakukan oleh karyawan, dengan total responden yang terdiri dari 38 orang terhadap kinerjanya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih dinilai belum cukup baik. Dapat dilihat dari setiap

pertanyaan kuesioner 1-10 yang diberikan kepada karyawan, salah satunya dari segi “Karyawan sering terjadi melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”, yang dimana nilai persentase “tidak/kurang” 52,4% lebih tinggi dibandingkan dengan persentase “ya” 47,6%, dan juga “Saya tidak pernah terlambat masuk jam kerja” yang dimana nilai persentase “tidak/kurang” 63,8% lebih tinggi dibandingkan dengan persentase “ya” 36,2%. Tidak hanya itu saja, kuesioner dengan nilai persentase (tidak/kurang) yang tertinggi dengan pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu dan tidak berlarut-larut melebihi waktu” dinilai masih tinggi dengan persentase “tidak/kurang” 71,9% dibandingkan dengan persentase “ya” 28,1%. Akan tetapi dari segi “Karyawan bertanggung jawab terhadap kesalahannya”, “Karyawan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja”, “Karyawan bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan”, “Saya selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dan “Kualitas pelayanan yang saya berikan baik kepada para pelanggan setempat” dinilai sudah cukup baik, yang dimana nilai persentase “ya” nya diatas rata-rata nilai dari persentase “tidak/kurang”. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasanya masih kurang dan maksimalnya dalam pemberian hal-hal yang mencangkup akan dari kinerja kerja karyawan di PT Cipta Sama Abadi.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, bisa juga dilakukan dengan cara, morning briefing sebelum memulai pekerjaan. Morning Briefing merupakan koordinasi untuk menyampaikan satu tujuan atau goals dapat tercapai. Biasanya hanya butuh waktu 5-10 menit. Manfaat yang bisa didapat ketika morning briefing biasa dilakukan, cukup penting untuk dilakukan setiap pagi. Take Control Your Habit, Take Control Your Life. Jika sebuah lingkungan kerja memiliki kebiasaan yang baik maka perusahaan mampu mengendalikan kinerja dan produktivitasnya dengan baik.

Pemberian pujian dan apresiasi dari seorang pimpinan, maupun prasarana dan fasilitas kantor yang dimiliki oleh PT Cipta Sama Abadi terbilang masih kurang atau kurang cukup memadai, Karena setelah melakukan wawancara oleh beberapa karyawan tersebut beberapa dari mereka ada yang

membenarkannya, salah satunya pada kurangnya pengaruh pendorong motivasi kerja yang sangat berdampak pada lingkungan kinerja karyawan. Dimana hal tersebut dapat membuat karyawan tidak maksimal dalam melakukan tugas-tugasnya. Memungkinkan hal tersebut dipengaruhi oleh kurangnya pemberian faktor pendorong semangat motivasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Sebab motivasi juga mempengaruhi tingkat prestasi kinerja karyawan, Setiap perusahaan memiliki caranya tersendiri untuk memotivasi kinerja karyawannya, sistem motivasi karyawan disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya yang dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja juga sangat dibutuhkan bagi karyawan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi hasil dari proses kinerja karyawan, karena semakin baik suasana lingkungan kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa lingkungan kerja yang baik, sulit bagi perusahaan/organisasi mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan masukan motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan terhadap apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan tersebut.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi PT Cipta Sama Abadi

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak/ Kurang	%
1.	Kinerja saya dihargai oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas?	28	73,3%	10	26,7%
2.	Gaji/upah yang saya terima telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya?	22	57,1%	16	42,9%
3.	Pemimpin memberikan pujian pada karyawan?	18	47,6%	20	52,4%
4.	Perusahaan menyediakan fasilitas dan prasarana yang memadai?	12	31,4%	26	68,6%
5.	Kenyamanan tempat kerja sudah baik dan memadai dalam kebutuhan karyawan?	17	44,3%	21	55,7%
6.	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi dengan karyawan dalam pekerjaan?	22	57,1%	16	42,9%
7.	Perusahaannya menyediakan makan siang dan menyediakan minuman?	20	52,4%	18	47,6%
8.	Lingkungan kerja seperti, ruangan, suhu udara, kebisingan dan lain-lain, Sudah terencana baik dan benar?	15	39,5%	23	60,5%
9.	Kondisi ruangan tempat saya kerja cukup aman?	26	68,6%	12	31,4%
10.	Alat-alat tempat bekerja sudah memadai syarat dan keinginan karyawan?	15	39,5%	23	60,5%

Sumber : karyawan PT Cipta Sama Abadi

Hasil dari pra survei 38 orang/karyawan juga menyatakan bahwa pengaruh motivasi belum sepenuhnya bisa meningkatkan kinerja karyawan secara penuh. Hal ini dibuktikan dari pertanyaan yang telah diajukan kepada responden yang bekerja pada PT. Cipta sama abadi, salah satunya dari segi “Perusahaan menyediakan fasilitas dan prasarana yang memadai” yang dimana nilai persentase “tidak/kurang” sebesar 68,6% lebih tinggi dibandingkan dengan persentase “ya” sebesar 31,4%. Dan juga dari segi “Lingkungan kerja seperti, ruangan, suhu udara, kebisingan dan lain-lain, Sudah terencana baik dan benar” dan “Alat-alat tempat bekerja sudah memadai syarat dan keinginan karyawan” dari kedua pernyataan tersebut mempunyai nilai persentase yang sama yaitu “tidak/kurang” sebesar 60,5% lebih tinggi dibandingkan dengan persentase “ya” sebesar 39,5%. Akan tetapi dari segi pernyataan “Kinerja saya dihargai oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas”, “Gaji/upah yang saya terima telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya”, “Pemimpin selalu memberikan motivasi dengan karyawan dalam pekerjaan”, “Perusahaannya menyediakan makan siang dan menyediakan minuman”, dan “Kondisi ruangan tempat saya kerja cukup aman” dinilai sudah cukup baik, yang dimana nilai persentase “ya” nya diatas rata-rata nilai dari persentase “tidak/kurang”. Hal ini menunjukkan dari pernyataan tabel pra survey di atas bahwa pengaruh motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan, dan mampu menerapkannya ke dalam dunia kerja yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka karyawan akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan tabel 1.3 kondisi lingkungan kerja hasil pra survei dari 38 orang/karyawan, Dapat dilihat dari setiap pertanyaan kuesioner 1-10 yang diberikan kepada karyawan, salah satunya dari segi “Temperatur atau suhu ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya” yang dimana nilai persentase “tidak/kurang” 52,4% lebih tinggi dibandingkan dengan persentase “ya” 47,6%, dari segi “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan dan sudah kedap suara” yang dimana nilai persentase “tidak/kurang” 60,5% lebih tinggi dibandingkan dengan persentase “ya” 39,5%, Tidak hanya itu saja, kuesioner dengan nilai persentase (tidak/kurang) yang tertinggi dengan pertanyaan “Saya nyaman dengan tempat ruang kerja yang saya tempatkan” dinilai masih tinggi dengan persentase “tidak/kurang” 68,6% dibandingkan dengan persentase “ya” 31,4%. Akan tetapi dari segi “Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik sesuai dengan kebutuhan (kipas angin atau AC)”, “Penerangan yang ada (sinar matahari dan lampu) di area kerja sudah sesuai kebutuhan”, “Penerangan ditempat kerja dapat membuat bekerja dengan baik”, “Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” dan “Satuan petugas keamanan (SATPAM) sudah mewujudkan lingkungan tetap dalam keadaan yang aman” dinilai sudah cukup baik, yang dimana nilai persentase “ya” nya diatas rata-rata nilai dari persentase “tidak/kurang”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja PT Cipta Sama Abadi masih dinilai cukup rendah dan belum mencapai hasil yang maksimal.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT Cipta Sama Abadi harus bisa memenuhi kebutuhan, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan baik, fasilitas dan prasarana yang baik, dan alat-alat penunjang kebutuhan karyawan akan kinerjanya. Agar terciptanya kesejahteraan karyawan dan perusahaan yang lebih baik lagi dan optimal agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rayka Dantyo Prakoso Endang Siti Astuti Ika Ruhana Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Jurnal Administrasi Bisnis , 2019 (JAB) Vol. 14 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Tabel 1.3
Kondisi Lingkungan Kerja PT Cipta Sama Abadi Tahun 2023

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak/ Kurang	%
Lingkungan kerja fisik					
1.	Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik sesuai dengan kebutuhan (kipas angin atau AC)	25	65,2%	13	34,8%
2.	Temperatur atau suhu ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya	18	47,6%	20	52,4%
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan dan sudah kedap suara	15	39,5%	23	60,5%
4.	Lingkungan kerja saya bebas dari suara bising konstruksi mesin-mesin proyek	17	44,3%	21	55,7%
Lingkungan kerja fisik					
5.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan lampu) diarea kerja sudah sesuai kebutuhan	31	81,4%	7	18,6%
6.	Penerangan ditempat kerja dapat membuat bekerja dengan baik	28	73,3%	10	26,7%
7.	Ruangan kerja yang ideal dan tidak terlalu kecil ataupun besar	14	36,2%	24	63,8%
Lingkungan kerja fisik					
8.	Saya nyaman dengan tempat ruang kerja yang saya tempatkan	12	31,4%	26	68,6%
9.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	25	65,2%	13	34,8%
10.	Satuan petugas keamanan (SATPAM) sudah mewujudkan lingkungan tetap dalam keadaan yang aman	29	76,7%	9	23,3%

Sumber : karyawan PT Cipta Sama Abadi

(Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang) Lingkungan kerja, motivasi dan kinerja - Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Doni Bachtiar Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. 2020 Journal 1 (1) ISSN 2252-6552 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja-Dengan menggunakan SPSS Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H₃ yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten” diterima.

Agripa Toar Sitepu (2020) Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2020, ISSN 1123-1133. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado. Motivasi dan kinerja Beban kerja. Beban kerja berpengaruh karena menurut uji parsial, t hitung (1.497) < t table (1.685) dan angka signifikansi (Sig) $0,14 > 0,05$. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong (2019) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2019, ISSN 1570–1580. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Lingkungan kerja dan kinerja Beban kerja. Beban kerja berpengaruh karena uji simultan dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftable (329,205 > 4,21) dan tingkat signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₃ diterima

Shinta Noratta, Budhi Prabowo, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019, ISSN: 2622-8882 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pelatihan Variabel pengaruh pelatihan terhadap kinerja

karayawan adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Eva Amalia, Muhammad Rudiansyah. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin Volume 3 No. 2 ISSN: 2549-3477 2019 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin Kinerja Kepemimpinan dan disiplin Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Yuyun Purwati¹, Joko Tri Nugraha Universitas Tidar, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang Vol. 02 No. 01, 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedung Sari Magelang Utara) Motivasi Kepemimpinan Berdasarkan Hasil Penelitian Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kedung Sari Kota Magelang sebesar $R = 0,866$.

Jouita Victoria Pattinama, Christoffel Kojo, Agusta L. Repi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.4 No.1 2020, 1514-1523 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara Motivasi, Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara

Widia Astuti, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang 2020 Vol. 3, No. 2, ISSN 2622-3686 Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan Kinerja Kepemimpinan dan disiplin kerja Hasil penelitian analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta pengaruh signifikan antara kepemimpinan

dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta selatan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal

atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kontrak kerja karyawan	0,450	0.209	Valid
2	Pemberian upah/gaji perusahaan sudah berjalan dengan baik dan benar	0,373	0.209	Valid
3	Saya merasa nyaman bekerja disini karena pemberian insentif sesuai dengan perjanjian kerja	0,558	0.209	Valid
4	Perusahaan harus memberikan insentif sesuai dengan kontrak kerja karyawan	0,412	0.209	Valid
5	Saya sering mendapatkan balasan pujian terhadap pimpinan saya	0,536	0.209	Valid
6	Perusahaan selalu memberikan masukan dorongan motivasi terhadap semua karyawan	0,347	0.209	Valid
7	Saya merasa nyaman bekerja di sini karena kebutuhan makan dan minum sudah terpenuhi	0,345	0.209	Valid
8	Gaji yang saya terima dapat disisihkan sebagian untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan	0,410	0.209	Valid
9	Tempat kerja saya yang baik dan terasa nyaman ketika sedang bekerja	0,546	0.209	Valid
10	Alat-alat kerja dan pendukung lainnya sudah tersedia bagi kebutuhan kinerja karyawan	0,551	0.209	Valid

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi (X_1) pada instrumen butir 1 sampai dengan 10 adalah valid. Instrument butir 1 sampai dengan 10 pada variabel motivasi (X_1) menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Suhu udara sudah nyaman untuk beraktivitas dalam bekerja	0,480	0.209	Valid
2	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0,338	0.209	Valid
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	0,416	0.209	Valid
4	Suara kendaraan dari luar sudah bisa di redam dan tidak mengganggu dalam proses bekerja	0,517	0.209	Valid
5	Cahaya tempat saya bekerja sudah merata dan baik dalam penerangannya	0,539	0.209	Valid
6	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan	0,477	0.209	Valid
7	Ruang kerja sudah baik dan kondusif selama proses kerja	0,361	0.209	Valid
8	Penataan ruang kerja sudah baik dan memudahkan saya bekerja	0,416	0.209	Valid
9	Ruang kerja sudah baik dan kondusif selama proses kerja	0,497	0.209	Valid
10	Penataan ruang kerja sudah baik dan memudahkan saya bekerja	0,326	0.209	Valid

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X_2) pada instrumen butir 1 sampai dengan 10 adalah valid. Instrument butir 1 sampai dengan 10 pada variabel lingkungan kerja (X_2) menghasilkan nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel ($R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$).

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,345	0,209	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0,416	0,209	Valid
3	Karwayan sudah disiplin dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,397	0,209	Valid
4	Saya mampu mencapai target yang di tetapkan pemimpin	0,353	0,209	Valid
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	0,265	0,209	Valid
6	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti	0,407	0,209	Valid
7	Saya selalu menjaga kerapuhan dalam mengerjakan tugas	0,237	0,209	Valid
8	Saya bertanggung jawab dengan hasil kerja saya	0,316	0,209	Valid
9	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan benar	0,303	0,209	Valid
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,429	0,209	Valid

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) pada instrumen butir 1 sampai dengan 10 adalah valid. Instrumen butir 1 sampai dengan 10 pada variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (Rhitung > Rtabel).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi (X ₁)	0,682	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,619	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,636	0.60	Reliabel

Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih beesar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 1.13
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Tes One-Sample

	Unstandardized Residual
N	88
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	2,73362177
Most Extreme Differences	
Absolute	,045
Positive	,045
Negative	-,041
Test Statistic	,045
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan output Koelmoegoeroev - Smirnoev nilai signifikan motivasi dan lingkungan kerja sebesar 0,200, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal karena nilai signifikan diatas 0,05

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikoliniearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,504	4,835		8,171	,000		
	Motivasi (X ₁)	-,084	,072	-,126	-1,163	,248	,945	1,058
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,113	,080	,155	1,425	,158	,945	1,058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tabel di atas, pada kolom Toeleanorancee nilai Toeleanorancee masingmasing variabel bebas : moektivasi seenilai 0,945 dan lingkungan kerja senilai 0,945. Semua angka tersebut diatas 0,1. Pada kolom VIF dapat dilihat nilai VIF masing masing variabel : motivasi senilai 1,058 dan lingkungan kerja senilai 1,058. Nilai VIF dari hasil output SPSS tersebut semua dibawah 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai Toleransi yang diatas 0,1 dan VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson

Model	R, R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,222 ^a	,149	,027	2,76560

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tablee di atas, nilai Durbin – Watson sebesar 1,793. Angka tersebut memenuhi syarat dan tidak ada gangguan terjadinya autokorelasi. Maka model regresi dalam penelitian ini tidak ada gangguan autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,875	2,922		2,011	,048
	Motivasi (X1)	,066	,044	,165	1,503	,137
	Lingkungan Kerja (X2)	-,026	,048	-,060	,548	,585

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi diperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,137 dan lingkungan kerja diperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,585 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	45,051	2,887		15,607	,000
	Motivasi (X1)	,108	,071	,163	2,530	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 45,051 + 0,108 X1$.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35,220	3,136		11,231	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,135	,078	,185	4,742	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 35,220 + 0,135 X2$.

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39,504	4,835		8,171	,000
	Motivasi (X1)	,084	,072	,126	1,163	,248
	Lingkungan Kerja (X2)	,113	,080	,155	1,425	,158

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 39,504 + 0,084X1 + 0,113X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Correlations

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	,163
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	88	88
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,163	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	88	88

Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,163 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,000-0,199 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan pengujian pada tabel ini antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan ada pada kriteria sangat rendah.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Correlations

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,185
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	88	88
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,185	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	88	88

Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,185 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,000-0,199 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan pengujian pada tabel ini antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ada pada kriteria sangat rendah

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,149	,027	2,76560

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,222 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya antara variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X₁) Dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,149	,027	2,76560

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₁)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,149 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,9% sedangkan sisanya sebesar 85,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	45,051	2,887		15,607	,000
	Motivasi (X ₁)	,108	,071	,163	2,530	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,530 > 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35,220	3,136		11,231	,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,135	,078	,185	4,742	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : olah data spss

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,742

> 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,005 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Motivasi (X₁) Dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,649	2	16,824	2,200	,007 ^b
	Residual	650,124	85	7,649		
	Total	683,773	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₁)
 Sumber : olah data spss25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > T Tabel atau (2,200 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,007 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Sama Abadi”, maka hal-hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil uji t hitung = 2,530 sedangkan t tabel = 1.987 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil uji thitung = 4,742 sedangkan ttabel = 1.987 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,005 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H₀ ditolak dan H_a diterima.

- c. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil uji f hitung = 2,200 sedangkan $f_{tabel} = 3.10$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,007 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agripa Toar Sitepu. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4 ISSN 1123-1133.
- [2] Doni Bachtiar. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Universitas Negeri Semarang Indonesia, Journal 1 (1)* ISSN 2252-6552.
- [3] Eva Amalia. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI). Banjarmasin. Volume 3 No. 2* ISSN: 2549-3477
- [4] Fernando Reinhard T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, ISSN 1570–1580.
- [5] Jouita Victoria Pattinama. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.4 No.1* ISSN 1514-1523
- [6] Rayka Dantyo. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis , 2019 (JAB) Vol. 14*
- [7] Shinta Noratta. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, , ISSN: 2622-8882*
- [8] Widia Astuti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang Vol. 3, No.2*, ISSN 2622-3686
- [9] Yuyun Purwati. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedung Sari Magelang Utara). *Universitas Tidar, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang Vol. 02 No. 01*,