

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GODONG IJO ASRI****Triani Verawati¹, Rony Edward Utama², Yanti Budiasih³**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta³Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

trianifrwati31@gmail.com

r.edwardutama@umj.ac.idbudiasihyanti@gmail.com**Informasi artikel**

Diterima :

22 Februari 2023

Direvisi :

11 Mei 2023

Disetujui :

15 Mei 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance, and to determine the effect of the work environment on employee performance. The total population in this study was 54 employees of PT Godong Ijo Asri. Testing the hypothesis using associative research design, statistical analysis methods consisting of multiple linear regression analysis, partial testing (t-test) and testing the coefficient of determination. The results of the research on partial testing (t-test) shows that the work motivation variable has no positive and insignificant effect on employee performance at PT Godong Ijo Asri, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Godong Ijo Asri. Through testing the coefficient of determination (Adjusted RSquare), a value of 0.554 or 55.4% is obtained, meaning that employee performance is influenced by work motivation and work environment of 55.4%. while the remaining 44.6% is influenced by other variables.

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Work Environment*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu mengenai cara mengatur secara efektif dan efisien sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap individu agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan. Dengan demikian, salah satu aspek yang menentukan efektivitas dan suksesnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Modal serta perlengkapan sarana prasarana suatu perusahaan tidak akan berarti tanpa sumber daya manusia yang mengelolanya.

Hal terpenting dari peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah kinerja mereka. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2010: 63), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap pekerjaan memiliki tugas untuk memenuhi suatu tujuan tertentu. Standar terselesaikannya suatu pekerjaan adalah apabila tujuan tersebut tercapai. Dari sini, kinerja seseorang dapat diukur. Di sisi lain, untuk melakukan suatu tugas, pasti ada persyaratan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mereka mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan maksimal sehingga hasil pekerjaan mereka juga berkualitas.

Berdasarkan observasi awal, kinerja PT Godong Ijo Asri masih rendah. Hal ini terindikasi dari hasil pekerjaan dan ketepatan waktu yang kurang baik sehingga membuat kinerja karyawan bernilai rendah. Berikut ini adalah tabel data penilaian kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Godong Ijo Asri
Periode 2019–2021 (dalam persentase)**

No.	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Kualitas Kerja	64	73,5	62,5
2.	Kuantitas Kerja	81,2	73	71,5
3.	Ketepatan Waktu	82,5	77	62
4.	Kerja Sama	68	72,5	64
5.	Kreativitas	73	68	61
Rata-rata		70,3	72,8	64,2

Sumber. Data PT Godong Ijo Asri.

Tabel 2. Nilai Pelaksanaan Kinerja

Kategori	Nilai
Sangat Baik	91–100
Baik	81–90
Cukup	71–80
Kurang Baik	61–70
Sangat Kurang Baik	0–51

Sumber: PT Godong Ijo Asri.

Berdasarkan Tabel 1, hasil penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan sekitar 88,19% dari tahun 2020 ke tahun 2021. Indikator yang paling menonjol penurunannya adalah aspek kualitas. Hal tersebut teridentifikasi penyebabnya adalah karena pandemi Covid-19 sehingga ada pemberlakuan *work from home* (WFH). Lingkungan kerja kurang mendukung dan motivasi kerja juga menurun jika dilaksanakan WFH.

Penurunan kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri individu agar melakukan sesuatu hal. Dorongan yang didapat itu bisa bersumber dari mana saja, baik dari diri sendiri maupun dari hal atau orang lain. Motivasi juga sangat diperlukan oleh seorang karyawan, baik yang bersifat materi maupun nonmateri, yang diperlukan untuk melakukan segala aktivitasnya dalam keseharian. Selain itu, motivasi juga dapat menjadi sumber tenaga bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemberian motivasi menurut Syamsiah (2017: 12) adalah pemberian dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan keadaan atau energi yang mendorong karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Apabila seseorang karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan menjadi suatu langkah maju bagi perusahaan mencapai tujuannya. Seseorang akan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012: 11) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Apabila lingkungan tempat bekerja disenangi oleh karyawan, mereka akan betah untuk berada di tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang kondusif juga akan mendorong karyawan untuk mempergunakan waktu secara efektif dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya juga akan meningkat.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karmand Mitra Andalan Surabaya” menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Medan” menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedikit berbeda, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanti Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan judul “Kinerja Karyawan: Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satu Visi Edukasi menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi.

Dari hasil penelitian terdahulu, terdapat gap dari hasil penelitian-penelitian tersebut. Tabel 1.3 berikut merupakan rangkuman perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Research Gap

No.	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Aldo Herlambang (2014)	Motivasi Lingkungan Kerja	Kinerja	Berpengaruh Berpengaruh
2	Hendri Sembiring (2020)	Motivasi Lingkungan Kerja	Kinerja	Berpengaruh Berpengaruh
3	Tanti Wijaya (2015)	Motivasi Lingkungan Kerja	Kinerja	Berpengaruh Tidak Berpengaruh

Sumber: Diolah penulis.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, penulis akan mengkaji ulang dalam penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan PT Godong Ijo Asri sebagai objek penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri.”

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 83), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Wibowo (2016: 2) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. Menurut Gibson (2015: 182), kinerja karyawan adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, motivasi karyawan, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik, motivasi, pengharapan, penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja karyawan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Wilson Bangun (2012: 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja bisa dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil kerja yang dicapai karyawan dan standar pekerjaan. Jika hasil kerja karyawan sesuai atau bahkan melebihi standar pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut tergolong ke dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan maka karyawan tersebut tergolong ke dalam kategori yang tidak baik atau rendah. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016: 278), motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sementara, motivasi kerja menurut Pandji Anoraga (2014: 35) adalah suatu yang memunculkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, motivasi kerja adalah suatu proses ketika seseorang terdorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Motivasi kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Semakin termotivasi seseorang, semakin besar upayanya untuk mencapai tujuannya. Begitu pula, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi mereka.

Motivasi menurut Kaengke (2018: 343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Oleh karena itu, salah satu tugas seorang manajer adalah memotivasi karyawan. Manajer bertanggung jawab untuk memengaruhi karyawan atau bawahannya agar mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut M. Yani (2012: 274), pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja lebih baik lagi untuk memengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan. Hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja karyawan tetap terpelihara adalah selalu memberikan motivasi yang tepat pada sumber daya manusia. Jadi, pada diri mereka timbul rasa keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

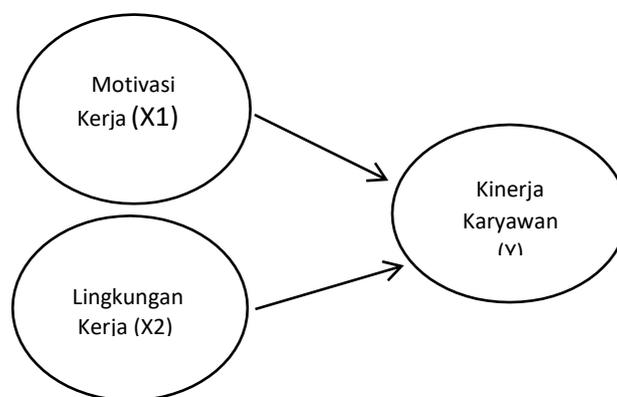
Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat diperlukan agar karyawan lebih baik lagi dalam bekerja sehingga perusahaan juga menjadi lebih baik ke depannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015: 43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012: 11), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempat dia bekerja, karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimisme prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya diperoleh hasil kerja yang maksimal, dalam lingkungan kerja tersebut harus terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah penulis.

Dengan demikian, hipotesis simultan yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 = Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 = Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan dan membangun strategi yang menghasilkan *blueprint* atau model penelitian, Menurut Sugiyono (2010: 53), penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) adalah penelitian

dimaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang lain. Berdasarkan hal tersebut, penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri (*independent*), baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
2. Penelitian komparatif, yaitu suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Dalam penelitian ini, masih meneliti variabel mandiri, tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.
3. Penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015: 38), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Sumber Data

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2013: 142), sumber data merupakan faktor paling penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data, di samping jenis data yang telah dibuat dimuka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu sumber primer dan sekunder.

Tempat dan Waktu Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang peneliti dalam melakukan penelitiannya maka penelitian dilaksanakan pada lokasi sumber data. Lokasi penelitian berada di PT Godong Ijo Asri yang beralamat di Jl. Raya Cinangka Raya KM 10 No. 60, Serua, Kota Depok, Jawa Barat. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mulai bulan September 2022 sampai dengan Desember 2022.

Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisis yang cirinya akan diduga. Menurut Sugiyono (2018: 130), populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Godong Ijo Asri. Jumlah populasi penelitian ini terdiri atas 54 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Penulis menggunakan sampel jenuh karena semua populasi karyawan dijadikan sampel, yang berjumlah 54 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Terdapat tiga metode yang umum digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung antara peneliti dengan orang yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Pertanyaan-pertanyaan diajukan kepada orang yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini, orang yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan. Tujuan observasi adalah untuk menentukan faktor kelayakan yang kemudian didukung melalui wawancara.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode pengumpulan data ini akan efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner, yaitu sekumpulan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bersifat tertutup, artinya jawaban tertentu dipilih oleh responden sehingga responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban di luar jawaban yang diberikan.

Tabel 4. Skor Penilaian Kuesioner

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TJ)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Instrumen dapat meliputi uji validitas dan uji reabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model dikatakan valid jika nilai signifikansi di bawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau *item-item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 54, dan didapat $df = 54 - 2$, maka didapat r tabel sebesar 0,2681.

Melihat Tabel 4, dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,2681, hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Motivasi Kerja valid karena semua r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Instrumen	r hitung		r tabel	Keterangan
1	0,784	>	0,2681	VALID
2	0,800	>	0,2681	VALID
3	0,683	>	0,2681	VALID
4	0,583	>	0,2681	VALID
5	0,637	>	0,2681	VALID
6	0,569	>	0,2681	VALID
7	0,626	>	0,2681	VALID
8	0,751	>	0,2681	VALID
9	0,611	>	0,2681	VALID
10	0,547	>	0,2681	VALID
11	0,676	>	0,2681	VALID
12	0,572	>	0,2681	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Melihat Tabel 5, dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,2681, hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Lingkungan Kerja valid karena semua *item* r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Instrumen	r hitung		r tabel	Keterangan
1	0,498	>	0,2681	VALID
2	0,672	>	0,2681	VALID
3	0,649	>	0,2681	VALID
4	0,654	>	0,2681	VALID
5	0,713	>	0,2681	VALID
6	0,747	>	0,2681	VALID
7	0,808	>	0,2681	VALID
8	0,776	>	0,2681	VALID
9	0,654	>	0,2681	VALID
10	0,686	>	0,2681	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen	r hitung		r tabel	Keterangan
1	0,713	>	0,2681	VALID
2	0,588	>	0,2681	VALID
3	0,768	>	0,2681	VALID
4	0,723	>	0,2681	VALID
5	0,645	>	0,2681	VALID
6	0,626	>	0,2681	VALID
7	0,777	>	0,2681	VALID
8	0,664	>	0,2681	VALID
9	0,698	>	0,2681	VALID
10	0,590	>	0,2681	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Melihat Tabel 6, dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,2681, hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Kinerja Karyawan valid karena semua *item r* hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha*-nya di atas 0,600. Apabila nilai *Cronbach's alpha* suatu instrumen di bawah nilai tersebut maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini, jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 12 instrumen untuk Motivasi Kerja, 10 instrumen untuk Lingkungan Kerja, dan variabel dependen yang diuji adalah 10 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi Kerja	872	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	874	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	856	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

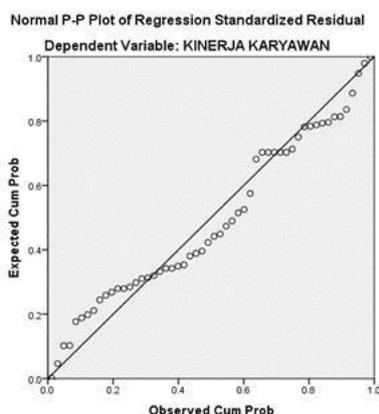
Tabel 7 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,600. Dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

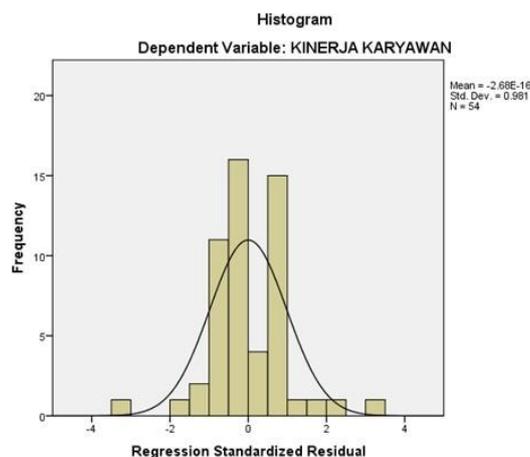
Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil *output* distribusi data berupa grafik histogram dengan bentuk histogram mengikuti kurva normal atau pola yang terdistribusi normal. Selain itu, dilihat dari grafik *normal probability plot* atau *P-P plot*, variabel berdistribusi normal ditunjukkan dengan penyebaran plot berada di sepanjang garis linear. Pengujian normalitas juga menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang nantinya akan menghasilkan *output*. Hasil uji normalitas yang diperoleh ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Titik-titik pada grafik P-P *plot* Gambar 2 *menyebarkan* di sekitar diagonal serta sebaran data pada grafik histogram mendekati grafis normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai nilai regresi yang terdistribusi secara normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Gambar 3 menunjukkan bahwa data atau titik-titik *menyebarkan* di sekitar grafis diagonal. Demikian juga dengan grafik histogram, didapatkan garis kurva normal yang berarti data yang diteliti adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu pengujian untuk melihat adanya hubungan linear antarvariabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang biasa digunakan, yaitu dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan $VIF < 10$ maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.743	4.127		2.845	.006		
MOTIVASI 1 KERJA	.251	.127	.266	1.975	.054	.481	2.079
LINGKUNGAN KERJA	.403	.103	.530	3.931	.000	.481	2.079

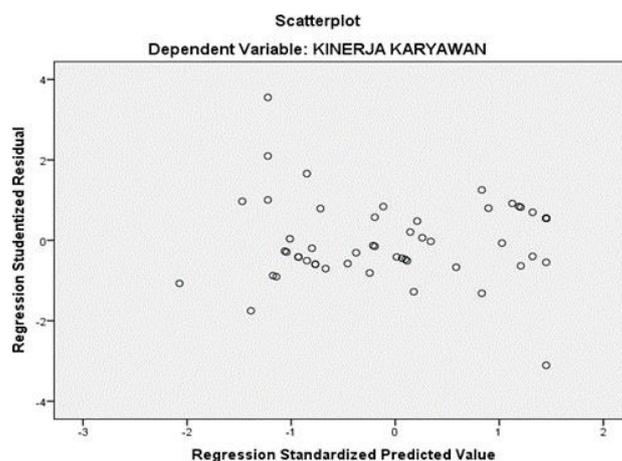
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $2,079 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,481 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel independen. Jadi, pada model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah *multikolinearitas* dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2012: 139), ada beberapa pendekatan untuk menguji adanya heteroskedastisitas. Akan tetapi, pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dan residunya SRESID. Deteksi ada *tidaknya* heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu X dan Y diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah dilakukan *studentized*. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Berdasarkan Gambar 4, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini meliputi analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi atau uji t.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.743	4.127		2.845	.006
MOTIVASI KERJA	.251	.127	.266	1.975	.054
LINGKUNGAN KERJA	.403	.103	.530	3.931	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel 9 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 11,734 + 0,251X_1 + 0,403X_2$$

Koefisien persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

- a. $\alpha = 11,743$ mempunyai arti jika X (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) = 0 (nol) maka Y (Kinerja Karyawan) adalah senilai 11,734.
 - b. $\beta_1 = 0,251$ menunjukkan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memiliki arah regresi positif, dengan setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X₁ (Motivasi Kerja) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,251 poin.
 - c. $\beta_2 = 0,403$ menunjukkan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki regresi positif, dengan setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X₂ (Lingkungan Kerja) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,403 poin.
2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.537	2.82098

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Tabel 10 menunjukkan nilai *R square* atau R^2 sebesar 0,554. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,554 atau 55,4%, sehingga sebesar 44,6% (100% – 55,4%) ditentukan oleh variabel lain.

3. Uji Signifikan (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel, ditentukan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Hasil uji t (uji secara parsial) menggunakan program IBM SPSS Statistics V.20 dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.743	4.127		2.845	.006
MOTIVASI KERJA	.251	.127	.266	1.975	.054
LINGKUNGAN KERJA	.403	.103	.530	3.931	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.

Dari *output* SPSS V.20 pada Tabel 11, dapat diartikan kesimpulan berikut.

- a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil perhitungan uji t pada Tabel 11, dapat diketahui t hitung < t tabel ($1,975 < 2,076$) dan nilai signifikansi sebesar $0,54 > 0,05$ atau 5% sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Godong Ijo Asri.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil perhitungan uji t pada Tabel 11, dapat diketahui t hitung > t tabel ($3,931 > 2,076$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Godong Ijo Asri.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,975 < 2,076$). Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,054, yaitu lebih besar dari 0,05 atau $0,054 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,931 > 2,076$). Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,975 < 2,076$). Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,054, yaitu lebih besar dari 0,05 atau $0,054 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,931 > 2,076$). Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut.

1. Dalam hal motivasi kerja, dimensi yang paling berpengaruh adalah kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang berbunyi “Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi” dan “Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.”

Oleh karena itu, instansi harus meningkatkan pemenuhan kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi karyawan agar motivasi mereka semakin meningkat.

Motivasi merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi. Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan tanpa adanya motivasi karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar. Mengingat pentingnya motivasi bagi karyawan, diharapkan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan mengenai pemberian motivasi pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi karyawan untuk bekerja dapat tetap terjaga.

2. Dalam hal lingkungan kerja, dimensi yang sangat berpengaruh adalah lingkungan kerja nonfisik. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang berbunyi “Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.” Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan dan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan merasa aman serta dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan.

Penelitian ini telah diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan berikut.

1. Peneliti hanya meneliti dua variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan masih terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman dari setiap responden.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian karena penelitian hanya dilaksanakan sampai dengan bulan Desember 2022.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan yang ditarik, dapat diberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan sebagai berikut.

1. Dalam hal motivasi kerja, saran untuk instansi adalah harus memperbaiki dan meningkatkan penyediaan fasilitas kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara saling menghargai hasil, memberikan uraian tugas yang jelas kepada karyawan, serta memberikan suatu pekerjaan yang menantang untuk karyawan agar dapat memunculkan ide dan kreasi baru sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dan terpacu untuk berkembang menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.
2. Dalam hal lingkungan kerja, perusahaan diharapkan dapat menjamin keamanan lingkungan sekitar dan atasan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahan atau karyawan agar terjalin lingkungan yang aman dan harmonis. Lingkungan yang aman dan harmonis dapat memengaruhi kenyamanan para karyawan, kemudian akan timbul rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dari hasil kerja para karyawan. Karyawan juga diharapkan dapat menjaga lingkungan dan tidak merusak fasilitas agar kegiatan dalam perusahaan terus berjalan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan untuk bahan penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan penggunaan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriano, S. & David. (2018). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3).
- Ardianti, E. F., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi. *Jurnal Sains*, 8(1).
- Arep, I. & Tanjung, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti.
- Arikunto, S., Suhardjono, & Supardi. (2012). *Penelitian tindakan kelas*. PT Bumi Aksara.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., & Ivancevich, J. M. (1994). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, proses*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (edisi kedua). BPFY-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFY.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia* (edisi kelima). Ghalia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen personalia* (edisi ketiga). Ghalia.
- Nugroho, M. N. & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 11(1).
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Jaya Persada Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2).
- Rizki, A. (2012). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Universitas Gunadarma
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Refika Aditama.