

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA

Oleh :

Rizka Anggraeni Amaliyanti

44rizka@gmail.com

Pompong Budi Setiadi

pompong_setiadi@yahoo.com

Sri Rahayu

Rahayu.mahardika@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance. This research was conducted on employees at PT Era Mulia Abadi Sejahtera in Malang, East Java. The research method used in this research is descriptive by using quantitative methods. This study uses primary data, namely the distribution of questionnaires by taking employee respondents at PT Era Mulia Abadi Sejahtera in Malang, East Java. This study uses a sample of the total population of the number of employees in the office. The analytical method used is multiple regression analysis which is processed using the SPSS application. The results of this study indicate that the variables of work motivation and work environment have a positive effect on employee performance. And the variables of work motivation and work environment simultaneously affect employee performance.

Keyword :

work motivation, work environment, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pada kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat seperti saat ini bukan hanya masalah produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik maka perusahaan tersebut akan dapat memenangkan persaingan bisnis dan dapat bertahan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya dalam meningkatkan motivasi kerja yang memadai, contohnya seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang

memuaskan). Salah satu alasan kuat mengapa seorang karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Menerima upah atau gaji dengan pasti secara periodic adalah hal yang paling diinginkan oleh para karyawan guna memenuhi kebutuhan ekonominya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin baik dan produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah.

Selain motivasi kerja ada pula factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat

mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Namun jika Kondisi dan suasana lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik maka hal tersebut akan dapat menciptakan penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991:131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Menurut Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu motivasi dan lingkungan kerja adalah dua factor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan mengambil studi kasus di PT. Era Mulia Abadi Sejahtera”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika yang ada.

Seperti yang diketahui jika Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai berpedoman pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Cahyono (2019), berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Lomanjaya et al., (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses melaksanakan aktivitas tanggung jawab yang

telah diberikan perusahaan terhadap seseorang, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat banyak kriteria yang ada pada komponen penilaian kinerja, setiap kriteria memiliki bobot masing-masing. Menurut Kashmir (2016 : 204) berikut masing-masing komponen penilaian kinerja :

- a. Kejujuran
Nilai kejujuran karyawan biasanya dapat dilihat dari perbuatan dan komunikasi. Artinya karyawan yang dinilai jujur biasanya akan tercermin dalam kerjanya yang baik
- b. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan unsur yang sangat penting dalam kinerja seseorang. Artinya jika karyawan memiliki kriteria bertanggung jawab maka akan tercermin dalam kerjanya yang baik.
- c. Kemampuan (Hasil Kerja)
Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai kemampuannya baik maka akan tercermin dari kerjanya yang baik pula.

Maka dari itu Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk

memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan suatu pendorong untuk menjadi suatu motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih efisien dan lebih baik maka, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Utomo, 2010) :

- a. Penghargaan diri Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
- b. Kekuasaan Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- c. Kebutuhan Keamanan Kerja Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2008:183) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Lingkungan kerja menurut pendapat Arida (2010) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2009 : 118) lingkungan kerja adalah suatu sarana dan prasarana kerja yang ada dalam suatu perusahaan, dan dapat mempengaruhi pemenuhan pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012 : 43) berpendapat jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja sebaiknya harus tercipta secara baik dan kondusif, karena jika lingkungan kerja tercipta dengan baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman di dalam tempat bekerja tersebut dan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga kinerja pun akan meningkat dan produktif.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting terhadap baik buruknya hasil kualitas kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, sehingga harus adanya lingkungan kerja yang harmonis dan perlu adanya komunikasi yang baik.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Robbins (2011:222) mengemukakan motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H1 = motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan tentram, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan dalam menjalankan fungsinya, para karyawan yang menjalankan tugas tersebut harus diberikan perhatian, salah satunya adalah

memperhatikan lingkungan kerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat berdampak serta mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di suatu perusahaan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Siagian dan Khair (2018) , Idayati (2017), dan Hendriko (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kineja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data untuk melakukan penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti atau dengan kata lain dikumpulkan langsung dari responden yang diteliti dan diolah sendiri. Data ini adalah sumber utama penelitian yang akan dilakukan. Kelayakan penelitian ini tergantung pada pengolahan data primer yang akan diperoleh setelah pengisian kuisisioner oleh instansi yang dijadikan studi kasus tempat penelitian. Adapun responden yang dijadikan penelitian ini yaitu karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera di kota Malang, Jawa Timur, yang berjumlah 30 orang.

Jumlah karyawan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai sampel penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner dan Kembali sejumlah 30 kuesioner, seluruh kuesioner yang telah dibagikan telah terisi secara lengkap. Dengan total data valid yang diproses pada penelitian ini berjumlah sebanyak 30 sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera, kota Malang Jawa Timur. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. sebanyak 30 orang yaitu total jumlah populasi karyawan yang ada pada kantor tersebut.

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Var	r hit	r Tab	ket
Motivasi kerja				
1	1	0,642	0,3610	valid
2	2	0,761	0,3610	valid
3	3	0,553	0,3610	valid
4	4	0,367	0,3610	valid

5	5	0,545	0,3610	valid
6	6	0,686	0,3610	valid
Lingkungan Kerja				
1	1	0,613	0,3610	valid
2	2	0,728	0,3610	valid
3	3	0,697	0,3610	valid
4	4	0,445	0,3610	valid
5	5	0,542	0,3610	valid
6	6	0,774	0,3610	valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0,644	0,3610	valid
2	2	0,544	0,3610	valid
3	3	0,609	0,3610	valid
4	4	0,679	0,3610	valid
5	5	0,641	0,3610	valid
6	6	0,764	0,3610	valid

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Motivasi kerja	0,634	Reliabel
Lingkungan kerja	0,701	Reliabel
Kinerja karyawan	0,717	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS

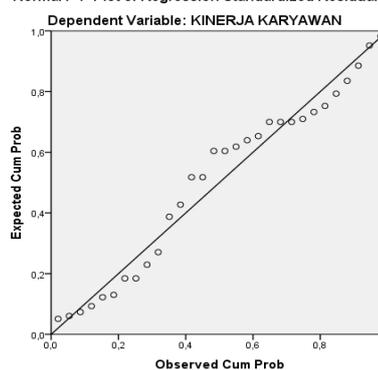
Berdasarkan hasil uji reliabilitas di tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dalam instrument kuesioner adalah reliabel, dan selanjutnya variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data. Jika pola yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka pola tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Uji normalitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam suatu penelitian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Setelah dilakukan pengolahan data dapat diperoleh Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel 4
Uji multikolinearitas**

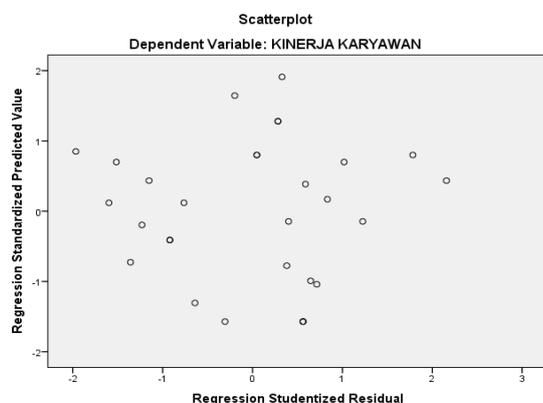
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi kerja	0,609	1,642
Lingkungan kerja	0,609	1,642

a. Dependent variable : (Y) Kinerja Karyawan

Dari hasil output data SPSS pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF<10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



**Gambar 3
Uji heteroskedastisitas**

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y. jadi dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 5
Analisis Regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,251	3,609		,901	,376
MOTIVASI KERJA	,402	,161	,381	2,499	,019
LINGKUNGAN KERJA	,477	,149	,489	3,210	,003

a. Dependent variable : kinerja karyawan (Y)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,489 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,381 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R²)

**Tabel 6
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,590	1,236

a. Predictors (constant), motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hasil perhitungan korelasi berganda pada output data menghasilkan angka sebesar 0,786 maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar . Hal ini 0,618 berarti 61,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

Tabel 7
Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,901	,376
1 MOTIVASI KERJA	2,499	,019
LINGKUNGAN KERJA	3,210	,003

Uji hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,499 dengan taraf signifikansi 0,019 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H1 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,210 dengan taraf signifikansi 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 8

Hasil analisis regresi secara simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,650	2	33,325	21,830	,000 ^a
Residual	41,217	27	1,527		
Total	107,867	29			

Pengujian variabel bebas secara Bersamaan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa F hitung = 21,830. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,00, maka dari itu diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan

bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,381 dan nilai t hitung sebesar 2,499 dengan nilai signifikansi 0,019 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan, hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2017), Pratama (2015), dan Alamsyah (2017) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

- b. Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,489 dan nilai t hitung sebesar 3,210 dengan nilai signifikansi 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agus (2017), Alamsyah (2017), Siagian dan Khair (2018), serta Hendriko (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut juga sejalan dengan pendapat Supriyanto dan Muzam (2018) Yang menyatakan jika lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga jika lingkungan kerja kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman serta membuat pegawai dapat bekerja secara optimal

- c. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 21,830. Dengan menghasilkan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan

bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Alamsyah, S. 2017. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa. Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi.
- Arida, Ayu. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.
- Brahmasari, dan Prasetyo, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.2 124-135
- Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. *Magister Manajemen*.
<http://eprints.umm.ac.id/53002/1/Naskah.pdf>
- Ferdian, A. dan Devita, A.R. 2020. Pengaruh budaya organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 5 No 2. Hal 187-13.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan. *AJIE (Asian Journal of innovation and Entrepreneurship)*. Vol 04. E-ISSN 2477-0574.
- Gumilar, Gun Gun. Ratnasari, Sri Langgeng . Zulkifli, Zulkifli. Vol 9, No 1 (2020). *Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja*.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2318>.
- Hakim, Abdul. 2017. Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Haryanto, Dwi. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyeferyto Group Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Hasibuan, S.M. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap lingkungan kerja. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1. No 1. E-ISSN 2632-2634
- Hendriko, Rimelvi. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.
- Idayati, I. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Adminika* , 3 (1), 127.
- Kamal, F. dan Abdillah, E.Z. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 12, No 2. ISSN 1978-2586.
- Kartono, Kartini. (2002) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kast, Fremont E, James E, Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. penterjemah A. Hasim Ali, Jakarta: Bumi Aksara
- Lomanjaya, et al 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik St. Vincentius A. Paulo.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen peronalia*. Erlangga, Jakarta: 1992.

- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks
- Saputri, R. Andayani N.R. 2018. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi- Metal Manufacturing Batam. *Jurnal of Applied Bussinees Administrasion*. Vol 2, No. 2. September 2018 hlm 307-316. ISSN:2548-9909.
- Sarwoto, R, (1991). *D. D. O. D. & Manajemen*, Ghanila Indonesia.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 59-70.
- Soeratmo. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. UPP AMP YKPN. Malang.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal FEB Unmul Volume 14 (2) ISSN: 1907 3011*, 61- 69.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Andi Yogyakarta. Yogyakarta
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal administrasi bisnis* , 58 (1), 141
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan BisnisEmpirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Susanto. 1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utomo, Sulistyoyo. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Rajawali Pers: Jakarta
- Wijaya, A. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Rumah sakit umumdaerah Lamadukkelleng kabupaten Wajo. Universitas islam Negeri Alaudin Makassar. Skripsi.
- Windrawati, F. Purwanto, A. dan Mas, Nasharuddin. 2020. Analisis budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada departement maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6 No 1.