

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INDAH BARU GROUP GENTENG

¹Sofia Oktadilah, ²Syarifuddin

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

E-mail: ^{1*}sofiaoktadilah@student.telkomuniversity.ac.id,

²syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil data primer yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada CV Indah Baru kurang optimal. Perusahaan menginginkan kinerjanya meningkat setiap tahun agar dapat menang dalam menghadapi persaingan, oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi perhatian karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Agar bisa meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan motivasi yang tinggi dari karyawan dan lingkungan kerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Indah Baru Group.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Indah Baru Group yang terdiri dari 73 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi termasuk ke dalam kategori baik dan juga untuk lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori baik sedangkan untuk kinerja karyawan sama dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research is motivated by the results of primary data which states that the motivation and work environment of employees at CV Indah Baru is less than optimal. Companies want increased performance every year in order to be successful in facing competition, therefore employee performance is a concern because it will affect company performance. In order to improve employee performance, high motivation from employees and a good work environment are needed. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at CV Indah Baru Group.

This research applies descriptive quantitative method. The population in this study were all permanent employees of CV Indah Baru Group which consisted of 73 people using saturated sampling. The data analysis used is descriptive analysis, classical assumption test and multiple regression analysis.

Base on the results of descriptive analysis, motivation is included in the good category and also for the work environment it is in the good category while for the same employee performance it is in the good category. Based on the results of the study, it shows that motivation and work environment partially and simultaneously influence employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya sudah dilakukan. Oleh karena itu, fokus utama Sumber Daya Manusia (SDM) terletak pada bagaimana orang dikelola dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang profesional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Data kinerja unit SLD (Salesman) CV Indah Baru Group menunjukkan bahwa kinerja pada kantor cabang Genteng mengalami penurunan pada tahun 2018. Pada tahun tersebut kantor cabang genteng hanya bisa mencapai target sebesar 93%. Sedangkan pada kantor cabang Purwoharjo mengalami kenaikan di tahun 2018 dan 2019. Pada kantor cabang Glenmore juga mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun 2017 dan 2018 ke tahun 2019. Untuk keseluruhan kinerja unit pada CV Indah Baru Group masih kurang karena masih banyak target yang tidak sesuai dengan realisasinya. Berdasarkan hasil rekapan tabel presensi karyawan terdapat banyak sekali karyawan yang memiliki kehadiran yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. CV Indah Baru Group memiliki 310 hari kerja dalam setahun. Dan hanya 12 karyawan saja yang memiliki kehadiran sesuai dengan standar perusahaan. Dengan kata lain masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja sehingga tidak memiliki kehadiran yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat faktor-faktor yang saling mempengaruhi satu sama lain namun faktor tersebut memiliki solusi untuk mengurangi permasalahan dalam kinerja karyawan dengan melaporkan permasalahan yang terdapat pada CV Indah Baru Genteng seperti permasalahan fasilitas fisik yang berdampak kepada kualitas kinerja para karyawan dengan tidak menyelesaikan pekerjaan masing – masing sesuai target yang telah ditentukan, namun dibalik permasalahan sistem perlu adanya motivasi dalam diri masing – masing karyawan untuk selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karena peningkatan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi dari karyawan.

Berdasarkan kajian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran nyata kedua variabel motivasi dan lingkungan kerja di CV Indah Baru Genteng. Apakah ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan CV Indah Baru Genteng saat ini? Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memilih penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indah Baru Group”**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada CV Indah Baru Group?
- b. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada CV Indah Baru Group?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di CV Indah Baru Group?

B. LANDASAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017: 10) manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Bintoro & Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017: 9) adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi iorganisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM
- 6) Menyediakan panduan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai lini tujuan.

2. Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2016: 494), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yaitu: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu

diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Mc Clelland (dalam Robbins & Coulter, 2016: 497) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan afiliasi

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya bagi sebagai perseorangan maupun berkelompok. Menurut Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a) Bangunan tempat kerja
 - b) Peralatan kerja yang memadai
 - c) Fasilitas
 - d) Tersedianya sarana angkut
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a) Hubungan rekan kerja setingkat

- b) Hubungan atasan dengan karyawan
- c) Kerjasama antar karyawan

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri (dalam Masram & Mu'ah, 2017: 138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitaas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Penekanan biaya
- 6) Pengawasan

5. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:218) mengemukakan bahwa: “Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins dan Judge (2015), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Di dalam penelitian Nadzira Qalbi K, Marina Sulistyati, dan M. Ali Mauludin (2016) Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan di KSU Tandangsari yang memiliki hubungan searah yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan dalam Surya Ningsih (2016) motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang sedang dan dua arah dan motivasikerja yang diberikan perusahaan tinggi maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2017:568) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang dapat mendukung aktivitas pegawai, yang ada di sekitar pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya bagi sebagai perseorangan maupun berkelompok.

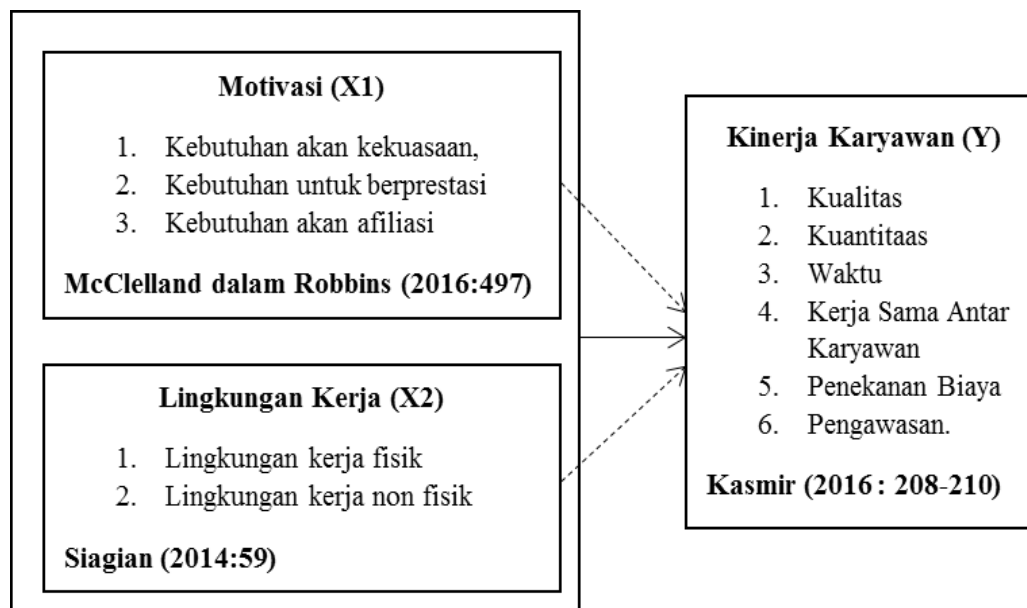
Dalam penelitian Lestari, Nancy Yusnita dan Hari Muharam (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan,

penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan) dengan kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian). Sedangkan dalam penelitian Nikson Boose, Wehelmina Rumawas dan Tinneke M. Tumbel (2017) berdasarkan hasil perhitungan data terdapat hubungan yang

positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara nyata.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

----- = secara parsial
 ————— = secara simultan

Sumber: Data OlahanPeneliti (2020)

Gambar.1 KerangkaPemikiran

8. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa **“Terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Indah Baru Group.”** yang dipaparkan sebagai berikut:

H1= Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group

H2= Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group

H3= Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group

C. METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugyiono (2019:16) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2019:6), bahwa metode penelitian deskriptif adalah metode di mana peneliti mengumpulkan data, lalu melakukan analisis data yang cermat dan menarik kesimpulan berdasarkan fakta selama penelitian. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan berbagai fakta dan fenomena yang ditemukan, kemudian menghubungkannya satu sama lain.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan CV Indah Baru Group yang berjumlah 73 orang. Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV Indah Baru Group yang berjumlah 73 orang.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif berfungsi untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2019:206). Menurut Sugiyono (2019:275) 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). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2. Untuk menganalisis pengaruh

antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 73, Nilai dari r_{Tabel} untuk $n = 73$, dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka sebesar 0,235. Berikut Tabel 1 adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan 38 pernyataan dinyatakan valid, karena pada setiap item pernyataan memiliki nilai r Hitung lebih besar dari pada nilai r Tabel.

Hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabel yang baik, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan $> 0,6$.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	1	0,634	0,235	Valid
	2	0,526	0,235	Valid
	3	0,629	0,235	Valid
	4	0,589	0,235	Valid
	5	0,545	0,235	Valid
	6	0,645	0,235	Valid
	7	0,684	0,235	Valid
	8	0,63	0,235	Valid
	9	0,46	0,235	Valid
	10	0,535	0,235	Valid
	11	0,549	0,235	Valid
	12	0,604	0,235	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	13	0,596	0,235	Valid
	14	0,694	0,235	Valid
	15	0,611	0,235	Valid
	16	0,741	0,235	Valid
	17	0,627	0,235	Valid
	18	0,68	0,235	Valid
	19	0,514	0,235	Valid
	20	0,597	0,235	Valid
	21	0,64	0,235	Valid
	22	0,629	0,235	Valid
	23	0,675	0,235	Valid
	24	0,704	0,235	Valid
	25	0,611	0,235	Valid
	26	0,618	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	27	0,576	0,235	Valid
	28	0,676	0,235	Valid
	29	0,684	0,235	Valid
	30	0,632	0,235	Valid
	31	0,749	0,235	Valid
	32	0,694	0,235	Valid
	33	0,645	0,235	Valid
	34	0,688	0,235	Valid
	35	0,537	0,235	Valid
	36	0,632	0,235	Valid
	37	0,681	0,235	Valid
	38	0,652	0,235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,823	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

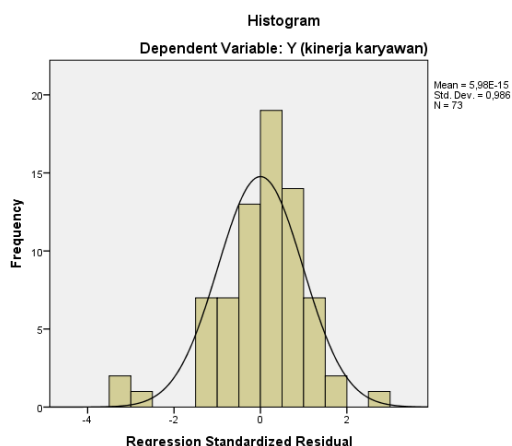
2. Analisis Deskriptif

Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tanggapan responden untuk variabel motivasi, termasuk ke dalam kategori baik dengan skor nilai 82,3%. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori baik juga dengan skor nilai 80,6% dan yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori baik dengan skor 80,25%

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Pada uji ini terdiri dari tiga pengujian yaitu: uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolinieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi software IBM SPSS Statistic versi 23 dan berikut adalah hasil dari uji normalitas:



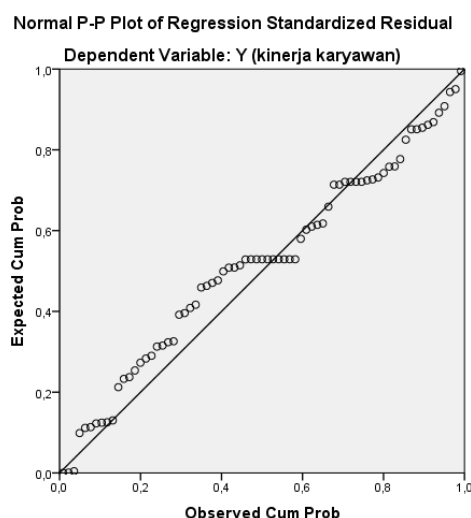
Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 2 hasil uji normalitas histogram menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai telah lulus uji normalitas. Hal tersebut dapat dilihat dari garis pada gambar histogram yang berbentuk simetris. Berdasarkan pada Gambar 2 hasil uji normalitas histogram di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sudah lulus uji normalitas. Hal tersebut dapat dilihat dari garis pada gambar

histogram yang berbentuk simetris. Uji normalitas juga dilakukan dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal P-P Plot seperti pada Gambar 3.

Berdasarkan pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti variabel kinerja karyawan telah lulus uji normalitas. Untuk lebih memastikan uji normalitas pada variabel kinerja karyawan selain menggunakan P-P Plot, maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut dapat dilihat pada Tabel 3.



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Gambar 3. Grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,41419987
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,074
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 ^c

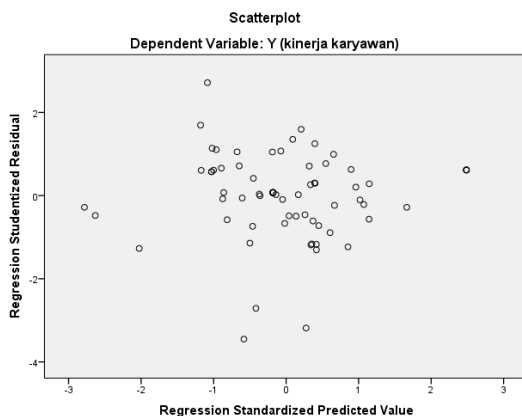
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji kolmogorof-smirnov menunjukkan nilai yang signifikan lebih kecil dari pada alpha ($0,016 < 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel tidak berdistribusi normal. Uji Kolmogorof-Smirnov ini untuk memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang sudah dipaparkan sebelumnya.

3. 2 Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki varians yang sama. Pegujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Scatter Plot. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Gambar 3. Uji Hteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikoloneiritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent. Jika terjadi korelasi maka terjadinya masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas atau independent. Hasil pengolahan data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 4 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 (motivasi)	,457	2,186
X2 (lingkungankerja)	,457	2,186

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan pada Table 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi masalah multikolinieritas. Kemudian nilai tolerance pada table di atas adalah $> 0,1$ sehingga tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Tabel. 5 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,223	4,488		,941	,350		
X1 (motivasi)	,500	,121	,452	4,127	,000	,457	2,186
X2 (lingkungankerja)	,344	,097	,390	3,558	,001	,457	2,186

a. Dependent Variable: Y (kinerjakaryawan)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka dibutuhkan analisis regresi linier berganda ini. Tabel 5 adalah hasil analisis regresi linier berganda.

Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,223 + 0,5X_1 + 0,344X_2$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah 4,223 yang menyatakan jika tidak ada variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja maka nilai konsisten dari kinerja karyawan adalah 4,223. Dengan kata lain, perusahaan harus bisa menciptakan motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 (otivasi) adalah 0,5 yang bersifat positif, artinya variabel memiliki hubungan serarah dengan variabel Y (kinerja

karyawan) dan setiap penambahan satu satuan X_1 (motivasi) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,5. Dengan kata lain, perusahaan harus bisa menciptakan motivasi kerja yang baik agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik.

- c. Nilai koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) adalah 0,344 yang bersifat positif, artinya variabel memiliki hubungan searah dengan variabel Y dan setiap penambahan satu satuan X_2 (lingkungan kerja) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,344. Dengan kata lain, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji t

Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil Uji t dengan menggunakan SPSS 23 (*Stastical Package for the Social Sciences*) dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel. 6 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,223	4,488		,941	,350
X1 (motivasi)	,500	,121	,452	4,127	,000
X2 (lingkungankerja)	,344	,097	,390	3,558	,001

a. Dependent Variable: Y (kinerja karyawan)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (4,127) > t_{tabel} (1,68) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} (3,558) > t_{tabel} (1,68)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama (simultan) variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

4.2 Uji F

Tabel. 7 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2248,381	2	1124,191	56,092	,000 ^b
	Residual	1402,932	70	20,042		
	Total	3651,313	72			

a. Dependent Variable: Y (kinerjakaryawan)

b. Predictors: (Constant), X2 (lingkungankerja), X1 (motivasi)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel} (56,092 > 3,13)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group.

5. Koefisien Determinan

Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,605	4,47682

a. Predictors: (Constant), X2 (lingkungankerja), X1 (motivasi)

b. Dependent Variable: Y (kinerjakaryawan)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Tabel 8 menunjukkan nilai R sebesar 0,785 dan R square (R^2) adalah 0,616. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,785)^2 \times 100\% = 61,6\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 61,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 73 responden di CV Indah Baru Group dengan karakteristik mayoritas

berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81% dengan usia 20-35 tahun sebanyak 62% dengan masa kerja 1-5 tahun mencapai 52% dan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 52%.

Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (4,127) > t_{tabel} (1,68) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (3,558) > t_{tabel} (1,68) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Abib Asriyanto (2013) dengan hasil penelitian motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan F_{hitung} > F_{tabel} (56,092 > 3,13) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi sebesar 61,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lucky Wulan dan Rahardjo, Mudji (2011) dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan CV

Indah Baru Group tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan akan afiliasi termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 82,3%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 80,6%. Artinya, karyawan di CV Indah Baru Group memiliki lingkungan kerja yang memadai dan baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel kinerja karyawan dengan dimensi kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 80,25%. Hasil penelitian dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group penelitian, maka peneliti ingin mengajukan beberapa rekomendasi untuk menjadi masukan maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Untuk dapat meningkatkan motivasi mempengaruhi karyawan lain, karyawan dapat berlatih *public speaking* dan sering berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan bertukar pikiran agar dapat mendukung satu sama lain sehingga akan dapat mempengaruhi satu sama lain untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Perusahaan diharapkan dapat melengkapi fasilitas untuk karyawan agar karyawan

merasa nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mengalihkan dana yang berlebih ke pengembangan sumber daya manusia pada karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja yang mana dimungkinkan dapat dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti disiplin, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, produktivitas kerja, dan kompensasi. Peneliti dapat memperdalam data hasil wawancara agar mendapatkan informasi yang diperlukan dan mengurangi adanya bias dari responden yang tidak jujur dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang), *Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro*.
- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang, *Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Boose, N., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 5(003).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Lestari, L., & Yusnita, N. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 3(3).
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ningsih, Surya (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 2 No. 1 Tahun 2016 Edisi 2, Hal. 20-2*.
- Qalbi K, Nadzira, Marina Sulistyanti, dan M. Ali Mauludin. (2016). *Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan (Kasus pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)*. Tesis. Bandung: Universitas Padjajaran. Bandung.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. United State of America: Courier Kendallville.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Kedu)*. Bandung: Alfabeta.