



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR PTPN VI KAYU ARO KABUPATEN KERINCI PROVINSI JAMBI**

**Desi Purnama Sari**  
**STIA NUSA SUNGAI PENUH**  
[desipurnama227@gmail.com](mailto:desipurnama227@gmail.com)

**ABSTRACT**

The title of this research is the Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance At Office PTPN Vi KayuAroKerinci In the Human Resources (HR), this research aims to see Influence Motivation and Work Environment on Employee Performance At Office PTPN VI KayuAro District Kerinci In the Human Resources (HR). This study uses a quantitative method, because researchers want to measure between variables X1, X2 and Y. The sample in this research 33 people. The sampling technique saturation sampling research instrument in the form of questionnaires. Engineering analysis of the use of hypothesis testing Correlation Simple Linear and multiple linear regression, so that in can  $t_{8.322} > t_{table} 2.040$  (motivation) and the influence between Motivation on Employee Performance At Office PTPN VI KayuAroKerinci In the Human Resources (HR) amounted to 84.2% while the remaining 15.8% can be explained by other causes. Conclusion  $H_a$   $H_o$  accepted and rejected, in other words there Effect of Employee Performance at the Office PTPN Vi KayuAroKerinci In the Human Resources (HR), and also can  $t_{23.274} > t_{table} 2.040$  (Working Environment) and the great influence of the Environment Work on Employee Performance at PTPN VI Office Kayu Aro Kerinci In the Human Resources (HR) of 97.7% while the remaining 2.3% can be explained by other causes. Conclusion  $H_a$   $H_o$  accepted and rejected, in other words there is a working environment Effect on Employee Performance at PTPN VI Office KayuAroKerinci In the Human Resources (HR) and can also count  $t_{457.621} > t_{table} 3.32$  (Motivation and Work Environment ) and the influence between Motivation and Work Environment on Employee Performance at PTPN VI Office KayuAroKerinci In the Human Resources (HR) of 98.7% while the remaining 1.3% can be explained by other causes. Conclusion  $H_a$   $H_o$  accepted and rejected, in other words there between Motivation And Environmental Effects of Employee Performance at PTPN VI Office Kayu Aro Kerinci In the Human Resources (HR).

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



## A. PENDAHULUAN

Perkembangan kemajuan Pembangunan Nasional di berbagai bidang kehidupan telah membawa implikasi kemajuan masyarakat baik dalam sikap dan prilaku maupun dalam cara dan wawasan berpikir, serta berimplikasi pula pada tumbuhnya beragam kebutuhan dan tuntutan pelayanan masyarakat dan pemerintah, dimana salah satu unsur pelaksanaan pemerintah adalah pegawai negeri yang dalam kedudukannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah ditetapkan sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas sumber daya manusia berjalan dengan baik, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Jika telah berbicara masalah kinerja, maka sumber daya manusia tidak lepas dari masalah kemampuan dan motivasi karena hal tersebut merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan. Karena itulah melalui pengembangan dan pelatihan, motivasi merupakan alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja. Apabila para pegawai tidak mampu melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya secara baik sebagaimana yang diharapkan, maka salah satu penyebabnya kemungkinan karena ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja secara baik. Apabila kondisi ini terjadi, maka organisasi ini berada titik krusial sebab kinerja menjadi rendah yang akan berdampak pada inkonsistensi pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah : untuk mengintensipkan hasrat dan keinginan tersebut oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasi sehingga untuk mengadakan motivasi yang lebih baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Kinerja merupakan sebagian dari sistem manajemen sumber daya manusia memainkan peran untuk mendorong sumber daya manusia tersebut agar berperilaku dan mempunyai sikap kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan dan motivasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.



Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dari uraian diatas penelitmelihat bahwa pada Kantor PTPN IV Kayu Aro disaat jam kerja masih banyak pegawai yang santai tanpa melakukan aktifitas, tidak berada ditempat kerja, disamping itu banyak pegawai yang menumpuk-numpuk pekerjaan dan tidak segera menyelesaikannya segera, ini tentunya menunjukkan kurangnya dorongan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pengamatan peneliti di objek penelitian, melihat pegawai sering mengeluh disaat bekerja karena kondisi ruangan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan seperti keadaan cahaya yang berlebihan, sehingga menyebabkan udara didalam ruangan menjadi sedikit panas dan ini mengakibatkan para pegawai merasa gerah. Kemudian pengaturan ventilasi yang tidak beraturan juga menjadi penyebab udara didalam ruangan menjadi panas sehingga sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Didasari uraian diatas terlihat adanya indikasi-indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Di Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) masih cukup rendah sebagai akibat dari masih kurangnya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi fenomena dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Kurangnya motivasi dari atasan sehingga pegawai malas untuk bekerja, Kurangnya kejelasan mengenai bonus atau tunjangan, sehingga dapat mengurangi, motivasi kerja pegawai, Kurang teraturnya pengaturan meja dan kursi sahingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja, Udara didalam ruangan menjadi sedikit panas karena cahaya yang berlebihan, Pengaturan ventilasi yang tidak beraturan juga menjadi penyebab udara didalam ruangan menjadi panas sehingga sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja, Masih ada pegawai yang tidak bisa menggunakan komputer dalam bekerja, Kurangnya bimbingan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan Kurangnya kinerja disebabkan oleh kurangnya fasilitas perkantoran.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu : Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi Secara Simultan, untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi Secara Simultan dan Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi.



## B. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Pendekatan penelitian\_Untuk menganalisa pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTP VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Di Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang di lakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan penempatan terhadap kinerja pegawai.( Sugiyono , 2012: 7 )

Pengumpulan data dengan cara pendekatan kepustakaan, dengan mempelajari beberapa literatur, jurnal-jurnal dan laporan-laporan yang relevan dengan masalah yang diteliti Sugiono (2003;78).

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

#### Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1  
Hasil Analisis Persamaan Regresi Pengaruh  
Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.093	4.055		2.489	.027
Motivasi	.904	.109	.918	8.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3.1 diatas maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y=10,093 + 0,904 X$$

Berdasarkan tabel koefisien di atas diketahui koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Motivasi, maka Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) akan mengalami peningkatan sebesar 90,4%.

#### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan variabel bebas (*independent*) Motivasi (X1) dan variabel terikat (*dependent*) Kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini



Tabel 3.2  
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh  
Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.830	1.610

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel 3.2 diatas, dimana *r square* sebesar 0,842, maka dapat dikatakan bahwa besar pengaruh motivasi terhadap Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebesar 84,2% sementara sisanya sebesar 15,8% dijelaskan dari variabel-variabel lain.

**Uji t**

Uji t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antar Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) secara parsial, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3  
Hasil Ringkasan Uji t Variabel Motivasi (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.093	4.055		2.489	.027
Motivasi	.904	.109	.918	8.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.3 diatas diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM), ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,322 > 1,696$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Analisis Regresi Sederhana**

Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah



ditentukan semula. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 3.4  
Hasil Analisis Persamaan Regresi Pengaruh  
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.357	1.568		4.691	.000
Lingkungan Kerja	.893	.038	.988	23.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3.4 diatas maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 7,357 + 0,893 X$$

Berdasarkan tabel koefisien di atas diketahui koefisien Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) akan mengalami peningkatan sebesar 89,3%.

#### Koefisien Deteminasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan variabel bebas (*independent*) lingkungan kerja (X2) dan variabel terikat (*dependent*) Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5  
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh  
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.977	.975	.620

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, dimana *r square* sebesar 0,977, maka dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebesar 97,7% sementara sisanya sebesar 2,3% dijelaskan dari variabel-variabel lain.



**Uji t**

Uji t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) secara parsial, dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.6  
Hasil Ringkasan Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7.357	1.568		4.691	.000
Lingkungan Kerja	.893	.038	.988	23.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.6 diatas diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM), ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $23,274 > 1,696$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

### **Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)**

#### **Anlisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda. Maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.7  
Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.436	1.248		5.155	.000
Motivasi	.212	.068	.215	3.120	.009
Lingkungan Kerja	.722	.062	.799	11.599	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3.7 diatas dapat dijelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,436 + 0,212 X1 + 0,722 X2$$



Dari penjelasan persamaan regresi diatas adalah : koefisien regresi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah positif. maksudnya semakin baik Motivasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Koefisien Regresi lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM). adalah positif. Maksudnya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Konstanta sebesar 6,436 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja(X2), maka Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci

**Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan variabel bebas (*independent*) Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan variabel terikat (*dependent*) Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) (Y), untuk mengetahui besarnya pengaruh, dapat dijelaskan pada tabel beriku ini :

Tabel 3.8

Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	.987	.985	.480

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

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, dimana *r square* sebesar 0,987, maka dapat dikatakan bahwa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebesar 98,7% sementara sisanya sebesar 1,3% dijelaskan dari variabel-variabel lain.



**Uji F**

Untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan maka digunakan uji F, pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.9  
Hasil Ringkasan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.572	2	105.286	457.621	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.761	12	.230		
Total	213.333	14			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.9 Hasil uji ANOVA atau F tes sebesar 457,621 berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $457,621 > 3,32$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja pada kantor PTPN VI kayu aro kabupaten kerinci

**Variabel Yang Paling Dominan**

Untuk mengetahui variabel Dominan mana diantara variabel independen yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di gunakan alat analisis koefisien determin parsial. Berdasarkan nilai dari table koefisien determin parsial di atas diketahui nilai parsial variable independen yaitu :

1. Untuk nilai parsial dari motivasi adalah sebesar 84,2%
2. Untuk nilai parsial dari lingkungan kerja adalah sebesar 97,7%

Berdasarkan nilai koefisien determin parsial pada table di atas ditetapkan bahwa variable lingkungan kerja 97,7%, sedangkan variable motivasi 84,2% jadi yang paling domina adalah variable lingkungan kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) ini dibuktikan  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $457,621 > 3,32$
2. Besarnya pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) sebesar 98,7% sedangkan sisanya sebesar 1,3% dapat dijelaskan oleh sebab sebab lain.
3. Variable yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)



adalah variabel lingkungan kerja ini dibuktikan dengan hasil sebesar 97,7% sedangkan motivasi 84,2%

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang , (1991), *Administrasi Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Danim, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Pustaka Dunia, Bandung
- Dessler, 2000, *The Liang Gie, Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Bandung
- Gomes, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Dunia, Bandung
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen dan Organisasi*, Lentera Nusa, Surabaya
- Hasibuan, 2003, *Manajemen dan Organisasi*, Lentera Nusa, Surabaya
- Handyaningsih, (200), *Administrasi Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Husein Umar, (1997), *Aneka Surat Sekretaris dan Bisnis Indonesia, Diksi Insan Mulia*, Jakarta
- Jackson dalam Rakson, 2006, *Sumber Daya Manusia*, Pusat Ilmu, Bekasi
- Louis dalam Danim, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Pustaka Dunia, Bandung
- Manullang dalam Kencana Syafie, 2004, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Pustaka Buku, Jakarta
- Mitchell dalam Winardi dalam Kencana Syafie, 2004, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Pustaka Buku, Jakarta
- Maslow dalam Stoner, 2001, *Administrasi Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Moekijat, 1997, *Tata Laksana Kantor*, Mandar Maju, Bandung
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Tunggal, Surabaya
- Nawawi Hadari, 2003, *Manajemen dan Organisasi*, Lentera Nusa, Surabaya
- Nurhayati , 2008, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Pustaka Buku, Jakarta
- Niti Semito, (1992), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Prayitno dkk dalam The Liang Gie, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Bandung
- Prawirosentono, dalam Siagian, 2000, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Rajawali, Bandung
- Reksohadiprojo, dalam Siagian, 2000, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Rajawali, Bandung
- Rivai Veithzal, 2003, *Manajemen dan Organisasi*, Lentera Nusa, Surabaya
- Samsudin, 2005, *Dasar-Dasar Administrasi*, Liberty, Bandung
- Sastrohadiwiryo, dalam Kencana Syafie, 2004, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Pustaka Buku, Jakarta
- Sedarmayanti, (2001), *Dasar-dasar Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Setyawan Salam, 2000, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Liberty, Bandung
- Simamora, 2000, *The Liang Gie, Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Bandung
- Suryobroto, 2001, *Administrasi Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Dunia, Bandung
- Siagian, (2000), *Aneka Surat Sekretaris dan Bisnis Indonesia, Diksi Insan Mulia*, Jakarta
- Stoner, 2001, *Administrasi Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- The Liang Gie, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Bandung
- Tonbrugh dkk, 2000, *The Liang Gie, Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Bandung
- Isnain, 2005, *Ilmu Administrasi*, Citra Rajawali, Jakarta

