



## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Imas Masitoh, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia**  
**azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, lailyrinda@yahoo.com**

### *Abstract*

*The effect of motivation and work environment to employee performance. This thesis is made to answer is there any the casualities of Motivation and Work Environment to employee performance at PT. Anugerah Inti Mulia (AIM) Gunung Puteri with 30 employee as respondent. Results of the analysis showed that the relationship of motivation with performance with a value of  $R = 0,903$  indicates that the relationship between the variables  $X_1$  (Motivation) and  $Y$  (Performance) is a very strong and positive. With the regression equation  $Y = 8,974 + 0,765 X_1$ . Results of determination coefficient of 0,816 or (81,6 %) give the sense that the influence of motivation on the performance of 81,6 %, while the remaining 18,4 % is influenced by other factors not included in this study Results of the analysis showed the relationship of performance work environment with a value of  $R = 0,874$ , this shows that the relationship between the variables  $X_2$  (Work Environment) and  $Y$  (the performance) is very strong and positive. With the regression function  $Y = 7,240 + 0,558 X_2$ . Results of determination coefficient of 0,765 or (76,5 %) give the sense that the influence of the Work Environment on the Performance of 76,5 %, while the remaining 23,5 % is influenced by other factors not included in this study The results of the analysis showing relationships Motivation and Environment together with the Customer Performance Employees with a value of  $R = 0,904$ , this shows that the relationship between the variables  $X_1$  (Motivation) and variable  $X_2$  (Working Environment) together to  $Y$  (Performance) is Strong and positive. Regression function  $Y = 0,413 + 0,497 X_1 + 0,417 X_2$ . The coefficient of determination adjusted for amounted to 0,803, or (80,3 %) give the sense that the influence of Motivation and Work Environment on the Performance of 80,3 %, while the remaining 19,7 % is influenced by other factors not included in this study. The t-test showed a partial hypothesis  $t_{hitung} = 11,129 > t_{tabel} = 2,048$ , then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  received), meaning that there is a significant relationship between motivation with performance. Hypothesis testing partial  $t_{hitung} = 9,539 > t_{tabel} = 2,048$ , then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  received), meaning that there is a significant relationship between the Environmental Working with Performance. Hypothesis testing indicates indicates  $F$  count = 60,126  $>$   $F$  table = 3,35, then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  acceptable), means that a significant difference between Motivation and Environment together with the performance of the 95 % confidence level.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan Motivasi dengan Kinerja mempunyai nilai  $R = 0,903$  menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan  $Y$  (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan Positif. Dengan persamaan regresi  $Y = 8,974 + 0,765 X_1$ . Hasil koefisien determinasi sebesar  $0,816$  atau ( $81,6\%$ ) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar  $81,6\%$ , sedangkan sisanya  $18,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja mempunyai nilai  $R = 0,874$ , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $Y$  (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan Positif. Dengan fungsi regresinya  $Y = 7,240 + 0,558 X_2$ . Hasil koefisien determinasi sebesar  $0,765$  atau ( $76,5\%$ ) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar  $76,5\%$ , sedangkan sisanya  $23,5\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja mempunyai nilai  $R = 0,904$ , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap  $Y$  (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan Positif. Fungsi regresinya  $Y = 0,413 + 0,497 X_1 + 0,417 X_2$ . Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar  $0,803$  atau ( $80,3\%$ ) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar  $80,3\%$ , sedangkan sisanya  $19,7\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Uji  $t$  Hipotesis parsial menunjukkan  $t_{hitung} = 11,129 > t_{tabel} = 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja. Uji Hipotesis parsial  $t_{hitung} = 9,539 > t_{tabel} = 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} = 60,126 > F_{tabel} = 3,35$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja dengan tingkat kepercayaan  $95\%$ .

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan pasar bebas membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dengan persaingan ketat yang tidak dibatasi waktu dan tempat. Sehingga perusahaan harus tetap mampu bertahan dan bahkan bisa berkembang lebih baik serta bisa memenangkan persaingan di era global. Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu

saja. Dengan adanya perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan kompleks tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional

saja. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitas dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan perubahan dan mampu memenangkan Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133). SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib untuk dijaga. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan,

karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih giat.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunnyoto, 2012: 11).

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001: 49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat

kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, serta lingkungan kerja.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji/upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Sehingga apabila perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena

lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Anugerah Inti Mulia (AIM) Gunung Puteri, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

Berdasar pengertian tersebut, faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja akan memberi dorongan atau semangat kerja dan bahkan meningkatkan kinerja seseorang. Mencermati hal tersebut, perlu kiranya menguji pengaruh faktor-faktor Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya, oleh karena itu kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Inti Mulia (AIM)?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Inti Mulia (AIM)?
3. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Inti Mulia (AIM)?

## II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006:18). Penelitian asosiatif dapat membantu penulis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Inti Mulia.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Suatu instrumen dikatakan valid atau sah manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Sebelum angket yang sesungguhnya disebar, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen pada beberapa responden sebagai sampel. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan butir pernyataan yang tidak relevan, mengevaluasi apakah pertanyaan yang diajukan dalam angket mudah dimengerti oleh responden atau

tidak, dan untuk mengetahui lamanya pengisian angket.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel *Alpha Coeficient* menggunakan bantuan aplikasi komputer. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### Metode Analisis Statistik

#### Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009: 147), Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### Analisis Inferentif

Analisis Inferentif digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan

kebenaran (kepercayaan) yang akan dinyatakan dalam bentuk prosentase.

### Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2012: 224), untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Hubungan dua variabel atau lebih dikatakan hubungan positif, suatu variabel ditingkatkan, maka akan meningkatkan nilai variabel yang lain, dan sebaliknya bila suatu variabel diturunkan maka akan menurunkan nilai variabel yang lain.

Hubungan dua variabel atau lebih dikatakan hubungan negatif, bila nilai suatu variabel ditingkatkan, maka akan menurunkan nilai variabel yang lain, dan sebaliknya bila suatu variabel diturunkan maka akan menaikkan nilai variabel yang lain.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna.

### Analisis Data menggunakan: Korelasi

Menurut Sugiyono (2005: 236) Korelasi digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis Korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Rumus Korelasi

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

### Korelasi Linier Berganda

Indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan

hubungan antara 3 variabel/lebih. Koefisien korelasi berganda dirumuskan :

$$R_{y1.2} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

### III. Hasil dan Pembahasan Analisis Inferentif

Analisis Inferentif digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang akan dinyatakan dalam bentuk prosentase.

**Analisis Hubungan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**  
**Analisis Korelasi**

Menurut Sugiyono (2005: 214) untuk mengetahui keeratan hubungan/

korelasi, sebagai pedoman dalam memberikan nilai-nilai Koefisien Korelasi dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2005:214)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan

aplikasi komputer, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Korelasi antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.809	1,75408

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil perhitungan diatas, R = 0,903 terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X<sub>1</sub> (persepsi terhadap Motivasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat kuat dan positif. Sehingga apabila X<sub>1</sub> naik maka Y juga naik.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan

Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$X_1 =$  Motivasi

Y= Kinerja

A = *Intercept* atau Konstanta

a = Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan aplikasi komputer diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		Std.				
		B	Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	8,947	3,846		2,326	,027
	Motivasi	,765	,069	,903	11,129	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 19, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:  
 $Y = 8,947 + 0,765 X_1$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 8,947

Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 8,947. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (Motivasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 8,947

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel  $X_1$  (Motivasi) sebesar 0,765 ini menunjukkan pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai satu skor variabel  $X_1$  (Motivasi), maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,765.

### Koefisien Determinasi

Pada Tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,816 atau (81,6%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar 81,6 %, sedangkan sisanya 18,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Analisis Parsial)

Formulasi hipotesis

$H_0 =$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja

$H_a =$  Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t-tabel

Taraf nyata 95 %, maka nilai  $\alpha = 5 \%$  atau (0,05)



Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = 30 – 2 = 28  $T_{tabel} = 2,048$

Kriteria pengujian  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada Tabel diatas , bahwa  $t_{hitung} = 11,129$

**Kesimpulan**

Karena  $t_{hitung} = 11,129 > t_{tabel} = 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja.

**Analisis Hubungan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y)**

**Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan Aplikasi Komputer, maka hasil yang diperoleh:

**Tabel:4**  
**Hasil Analisis Korelasi antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.765	.756	1,98151

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja

Hasil perhitungan diatas,  $R = 0,874$  terletak pada interval (0,80 – 1,000), berdasarkan Tabel diatas hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Lingkungan Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Sehingga apabila  $X_2$  naik maka Y juga naik.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer

sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

a = *Intercept* atau Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan aplikasi komputer diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7,240	4,665		1,552	,132
Lingkungan_kerja	,558	,058	,8749	5,39	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel diatas , dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 7,240 + 0,558 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 7,240

Berarti apabila variabel bebas X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 7,240. Dengan kata lain, jika variabel bebas X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 7,240.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) sebesar 0,558 ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,558.

**Koefisien Determinasi**

Pada Tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,765 atau

(76,5 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 76,5 %, sedangkan sisanya 23,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji t (Analisis Parsial)**

- a. Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja  
 Ha = Terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- b. Taraf nyata (α) dan ttabel  
 Taraf nyata 95 %, maka nilai α = 5 % atau (0,05) Nilai ttabel memiliki derajat bebas (db) = 30 – 2 = 28  
 ttabel = 2,048

- c. Kriteria pengujian  
 Ho diterima (Ha ditolak) apabila thitung < ttabel  
 Ho ditolak (Ha diterima) apabila thitung > ttabel

- d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer dapat dilihat pada Tabel 21, bahwa  $t_{hitung} = 9,539$

e. **Kesimpulan**  
 Karena  $t_{hitung} = 9,539 > t_{tabel} = 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja.

**Analisis Hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan**

**Kinerja (Y)**

**Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan aplikasi komputer, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y)**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,803
			Std. Error of the Estimate
			1,78123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Motivasi

Hasil perhitungan diatas,  $R = 0,904$  terletak pada interval (0,80 – 1,000), berdasarkan Tabel diatas, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap Motivasi) dan variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Hal tersebut menunjukkan secara bersama-sama kenaikan  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan kenaikan Y.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan aplikasi komputer sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan Aplikasi Komputer diperoleh hasil sebagai berikut:

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel bebas

Y =

a =

b =

Variabel terikat

*Intercept* atau Konstanta

Koefisien Regresi

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda antara Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,331	4,212		1,978	,058
	Motivasi	,674	,244	,795	2,766	,010
	Lingkungan_kerja	,072	,183	,112	,391	,699

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,331 + 0,674 X_1 + 0,072 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 8,331

Berarti apabila variabel bebas X<sub>1</sub> (Motivasi) dan X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 8,331. Dengan kata lain, jika variabel bebas X<sub>1</sub> (Motivasi) dan X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 8,331.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi) sebesar 0,674 ini berarti pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap

kenaikan nilai skor variabel X<sub>1</sub> (Motivasi) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,674. Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) sebesar 0,072 ini berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,072.

### Koefisien Determinasi

Pada Tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,817 atau (81,7 %) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,803 atau (80,3 %). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,803 atau (80,3 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja secara

bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 80,3 %, sedangkan sisanya 19,7 %

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**  
**Uji F (Analisis Simultan)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	381,534	2	190,767	60,126	,000 <sup>a</sup>
Residual	85,666	27	3,173		
Total	467,200	29			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: kinerja

**Formulasi hipotesis**

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

- b. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan Ftabel  
 Taraf nyata 95 %, maka nilai  $\alpha = 5\%$  atau (0,05)  
 Nilai Ftabel dengan  
 $V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$   
 $V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$   
 $F_{tabel} = 3,35$

c. Kriteria pengujian  
 Ho diterima (Ha ditolak) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$   
 Ho ditolak (Ha diterima) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

- d. Nilai uji statistik  
 Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi komputer dapat dilihat pada Tabel 24, bahwa  $F_{hitung} = 60,126$

**Kesimpulan**  
 Karena  $F_{hitung} = 60,126 > F_{tabel} = 3,35$ , maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

**Pembahasan**

Nilai  $r = 0,903$  terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel diatas, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan  $Y$  (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka  $Y$  juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien

determinasi sebesar 0,816 atau (81,6 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar 81,6 %, sedangkan sisanya 18,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi  $Y = 8,947 + 0,765 X_1$  dan uji t Hipotesis parsial dengan  $t_{hitung} = 11,129 > t_{tabel} = 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antar Motivasi terhadap Kinerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja pada PT. AIM Nilai  $r = 0,874$  terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja) adalah

Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila  $X_2$  naik maka Y juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,765 atau (76,5 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 76,5 %, sedangkan sisanya 23,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi  $Y = 7,240 + 0,558 X_2$  dan uji t Hipotesis parsial dengan  $t_{hitung} = 9,539 > t_{tabel} = 2,048$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada PT. AIM Nilai  $r = 0,904$  terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  dan  $X_2$  naik

maka Y juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,803 atau (80,3 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 80,3 %, sedangkan sisanya 19,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi  $Y = 8,331 + 0,674 X_1 + 0,072 X_2$ . Uji Simultan (Uji F) dengan  $F_{hitung} = 60,126 > F_{tabel} = 3,35$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

#### IV. Kesimpulan dan saran

##### Kesimpulan :

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja pada PT. AIM Nilai  $r = 0,903$  terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka Y juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,816 atau (81,6 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar 81,6 %, sedangkan sisanya 18,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja pada PT. AIM, Nilai  $r = 0,874$  terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Sehingga

apabila  $X_1$  naik maka  $Y$  juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,765 atau (76,5 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 76,5 %, sedangkan sisanya 23,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada PT. AIM, Nilai  $r = 0,904$  terletak pada interval (0,800 – 1,000), berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (Motivasi) dan  $Y$  (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka  $Y$  juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,803 atau (80,3 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 80,3 %, sedangkan sisanya 19,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

### Saran

1. Variabel Motivasi terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan melihat skor terendah adalah nomor 1 dan 4 yaitu jam istirahat dan jaminan hari tua maka diharapkan kepala pimpinan pusat pada PT. Anugerah Inti Mulia (AIM) Gunung Puteri, dapat memberikan waktu istirahat yang fleksibel sesuai kebutuhan karyawan dan memberikan kepastian jaminan hari tua kepada semua karyawannya.

2. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini

menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan melihat skor terendah adalah nomor 12 yaitu karyawan merasa suara mesin terlalu bising maka diharapkan kepala pimpinan pusat pada PT. AIM pada setiap ruangan dan khususnya ruangan mesin diberi peredam suara agar karyawan tidak merasa terganggu dengan hal tersebut.

3. Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan melihat skor terendah adalah nomor 6 yaitu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka diharapkan kepala pimpinan pusat PT. AIM, dapat mempermudah proses penyelesaian pekerjaan dengan cara mengadakan *training* atau pelatihan dan memberi motivasi kepada karyawan supaya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya

### V. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *“Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik”*.  
Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As’ad, Mohammad. 2001. *“Psikologo Industri”*. Liberty. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: B-P UNDIP.
- Handoko, T.H. 2001. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: BPFE Press.

- Handoko, Tani. 2001. *“Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku”*. Kanisus.Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *“Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”*. Penerbit bumi aksara, Jakarta.
- Iskandar. 2012. *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal”*. Tersedia pada: journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/821. (Diakses pada 10 November 2016 Pukul 07.00 WIB)
- John A Pearce II, Richard b robinson Jr. 2013. *“Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi dan Pengendalian”*. Terjemahan oleh Nia Pramita Sari. 2013. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *“Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2004. *“Dasar-dasar Manajemen”*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Najwa Haidi, 2015. *“Analisis Bauran Produk Dengan Menggunakan Metode Simpek untuk Memaksimalkan Keuntungan” (Studi Kasus pada CV IDOLA Indonesia Bandung)*, Tesis tidak diterbitkan. Bandung, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *“Manajemen Personalia”*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *“Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang”*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti. 2009. *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sumarwan, Ujang. 2011. *“Perilaku Konsumen”*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sutrisno, Edy. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *“Perilaku Organisasional”*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tho, Ivone. 2010. *“Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Fak-Fak”*.



Iqtishoduna Jurnal Ekonomi dan  
Bisnis Islam. Volume 6 No 1.

Wikipedia. 2016. "*Management*".  
(online). [Diunduh pada 10  
Oktober 2016.

Wikipedia. 2016. "*Manajemen Sumber  
Daya Manusia*". [Diunduh pada  
17

September 2016. Pukul 17.00 WIB]:  
tersedia pada  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Manaje  
men Sumber Daya Manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia).

Winardi, J. 2001. "*Motivasi dan  
Pemotivasian dalam Manajemen*".  
Jakarta. PT. Raja Grafindo  
Persada.