

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sunrise Bumi Textiles

Nastiti Edi Utami¹, Maryati Rahayu², Jayanti Apri Emarawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia YAI
Jalan Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat 10340

Email: nastitistem@gmail.com¹, ayu.mr77@gmail.com², jayanti.apri73@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan metode asosiatif interaktif, dengan populasi karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles yang menerima gaji tetap, tidak berdasarkan jam kerja atau unit produksi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 20.0 diperoleh koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0,32 yang artinya 32% kinerja karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan uji t, semua variabel secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F, disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : motivasi, lingkungan, kinerja

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance. This research is a case study with interactive associative method, with a population of employees of PT. Sunrise Bumi Textiles who receive a fixed salary, not based on working hours or production units. The sampling technique was carried out using the Slovin formula, so that a sample of 53 employees was obtained. Based on data processing carried out with the SPSS 20.0 program, the coefficient of determination (*adjusted r square*) of 0.32, which means 32% employee performance of PT. Sunrise Bumi Textiles is influenced by motivation and work environment, and the remaining 68% is influenced by other factors not included in the study. Based on the t test, all variables partially affect employee performance, where the work environment variable is the most influential variable on employee performance. Based on F test, it is concluded that motivation and work environment together affect employee performance*

Key words : motivation, environment, performance

1. PENDAHULUAN :

Setiap perusahaan yang bertujuan memperoleh profit membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawannya, serta harus memperhatikan kinerja karyawannya. Karena target suatu perusahaan dapat dicapai bila karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja seorang karyawan dapat menggambarkan tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.

Kinerja berasal dari kata job performance yang dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan serangkaian kegiatan dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT. Sunrise Bumi Textiles adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produsen tekstil dan berlokasi di Jl Raya Bekasi Km 28 RT 001/04 Harapan Jaya Bekasi Utara, Bekasi. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, terutama yang berhubungan dengan tenaga kerjanya yang merupakan asset dalam suatu perusahaan, dimana salah satunya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja dari para karyawannya.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Sunrise Bumi Textiles, 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. Dari survei awal diketahui kelemahan dalam kinerja karyawan yang dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang

dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berikut adalah data kehadiran karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles dari bulan September tahun 2018 sampai dengan September tahun 2019, adalah sebagai berikut :

Tabel 1 . Data Absensi Karyawan

Bulan	Absensi	Presentase Absensi
Sep-18	16 Karyawan	14%
Okt-18	12 Karyawan	10%
Nov-18	17 Karyawan	15%
Des-18	7 Karyawan	6%
Jan-19	20 Karyawan	17%
Feb-19	10 Karyawan	9%
Mar-19	9 Karyawan	8%
Apr-19	15 Karyawan	13%
Mei-19	17 Karyawan	15%
Jun-19	24 Karyawan	21%
Jul-18	22 Karyawan	19%
Agust-19	10 Karyawan	9%
Sep-19	9 Karyawan	8%
Rata-Rata	16 Karyawan	14%

Ada yang menyatakan motivasi sebagai suatu alasan namun ada yang menyebut motivasi merupakan semangat. Ada dua motif yang mendasari motivasi yaitu motif primer yang merupakan motif dasar dari individu dan berhubungan dengan kebutuhan jasmani, sedangkan motif sekunder merupakan motif yang timbul karena pengaruh lingkungan eksternal.

Menurut Hasibuan dalam Yunarifah (2012), motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari termasuk keluarga yang menjadi tanggungannya (merupakan motif primer). Bila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang yang akhirnya karyawan akan bersungguh-

sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Menurut penelitian Gardjito (2014), Wahyudi (2019) & Farisi (2020) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan dalam suatu entitas juga memberikan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bila perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, baik secara fisik maupun non fisik maka karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda dari lingkungan kerja tersebut. Apabila karyawan menunjukkan persepsi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja tersebut sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka akan membawa dampak sebaliknya.

Menurut penelitian Rahmawanti (2014), Surjosuseno (2015) & Arianto (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun peneliti mengetahui dari observasi awal lingkungan kerja PT. Sunrise Bumi Textiles sudah cukup baik, dimana dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi udara yang membuat agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar.

2. METODOLOGI :

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (motivasi dan lingkungan, kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dimana data primer dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan dan kuosioner, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan internet.

Penelitian dilaksanakan pada PT. Sunrise Bumi Textiles. Populasi sampel adalah seluruh karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles .

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penyebaran kuesioner (dalam skala likert) kepada responden (karyawan) yang dilakukan satu kali tanpa ada uji coba pendahuluan. Data kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang mewakili 3 variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan skala jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pernyataan yang diajukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles yang menerima gaji tetap, tidak berdasarkan jam kerja atau unit produksi, sebanyak 115 orang

Jumlah anggota sampel atau besarnya sampel (*sample size*) ditetapkan 53 responden dengan menggunakan rumus slovin.

3. LANDASAN TEORI :

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Kedua variabel independen penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow merupakan teori motivasi yang paling terkenal. Dalam teori tersebut menyatakan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan : (1) Kebutuhan fisiologis yang meliputi rasa lapar, haus, dan kebutuhan fisik lainnya; (2) Kebutuhan rasa aman yang meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional; (3) Kebutuhan rasa memiliki yang meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai; (4) Kebutuhan akan harga diri yang meliputi kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain; dan (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yang meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi yang dimilikinya (Indartono,2012)

Motivasi dapat dikatakan merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Kata motivasi secara etimologi berawal dari bahasa Inggris, yaitu "*motivation*", yang memiliki arti "daya batin" atau "dorongan". Jadi, motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu dengan tujuan atau maksud tertentu.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh setiap usaha bisnis karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia

(karyawan) untuk bekerja giat dan lebih optimal , sehingga hal tersebut akan membuat kinerja kerjanya menjadi lebih baik lagi dan pastinya hal tersebut akan berdampak pada tujuan akhir perusahaan yaitu mencapai profit yang telah ditetapkan.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok

Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan nyaman juga dalam bekerjanya, sehingga diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi lebih baik.

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2010), pemahaman tentang kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

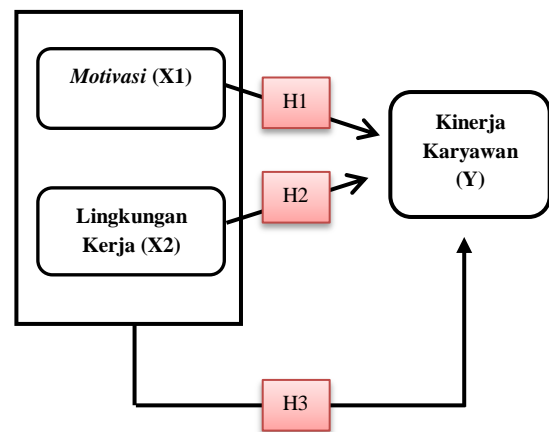
Sedangkan menurut Sutrisno (2010), kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan yang dapat dinilai secara kualitas, kuantitas, serta bagaimana pemahaman penyelesaian akan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan efisien.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu: (1) Kompetensi Individu Kompetensi individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu (a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja, (b) Motivasi dan etos kerja; (2) Dukungan Organisasi; (3) Dukungan Manajemen.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan penjelasan mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan diatas maka dapat di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil olahan penulis (2021)

Data penelitian

Pada data ini penulis menggunakan data karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles dengan perician dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Distribusi data populasi penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Bagian Akuntansi dan Keuangan	16
2	Bagian Pemasaran dan Distribusi	20
3	Bigian Pembelian dan Gudang	19
4	Bagian Produksi dan Maintenance	25
5	Bagian Keamanan dan Lingkungan Kerja	15
6	Bagian Umum	20
	Total	115

Sumber : Hasil olahan Penulis (2021)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN :

Gambaran Objek Penelitian

PT. Sunrise Bumi Textiles adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produsen tekstil dan berlokasi di Jl Raya Bekasi Km 28 RT 001/04 Harapan Jaya Bekasi Utara, Bekasi. Pada dasarnya dalam PT. Sunrise Bumi Textiles sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik, namun dinilai masih ada beberapa kekurangan, diantaranya masih ada

fluktuasi dalam persentasi kehadiran karyawan (terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan). Dalam hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar.

Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penellitian ini hanyalah sumber data internal. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles. Data internal berupa data poin penilaian hasil karyawan, profil dan stuktur organisasi PT. Sunrise Bumi Textiles dan jawaban hasil pengisian kuesioner . Dari 115 karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles, diperoleh 53 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian

Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

Uji validitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment Carl Pearson. Dari ketiga variabel yang diteliti yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid, karena nilai r hitung, koefisien korelasi Product Moment Carl Pearson lebih besar dari r tabel (0,2712). Sedangkan dilihat dari nilai significantnya semua unsur memiliki nilai < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang

digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data. Hasil uji instrumen untuk ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Hasil Uji Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	t hitung	t tabel	Significant	Keterangan
11	P11	0,637	0,2712	0,000	valid
12	P12	0,616	0,2712	0,000	valid
13	P13	0,448	0,2712	0,001	valid
14	P14	0,626	0,2712	0,000	valid
15	P15	0,734	0,2712	0,000	valid
16	P16	0,68	0,2712	0,000	valid
17	P17	0,705	0,2712	0,000	valid
18	P18	0,304	0,2712	0,027	valid
19	P19	0,465	0,2712	0,000	valid
20	P20	0,61	0,2712	0,000	valid
21	P21	0,68	0,2712	0,000	valid

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Tabel 4. Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	t hitung	t tabel	Significant	Keterangan
22	P22	0,693	0,2712	,000	valid
23	P23	0,65	0,2712	,000	valid
24	P24	0,559	0,2712	,000	valid
25	P25	0,688	0,2712	,000	valid
26	P26	0,551	0,2712	,000	valid
27	P27	0,682	0,2712	,000	valid
28	P28	0,595	0,2712	,000	valid
29	P29	0,391	0,2712	,004	valid
30	P30	0,753	0,2712	,000	valid
31	P31	0,657	0,2712	,000	valid
32	P32	0,688	0,2712	,000	valid
33	P33	0,546	0,2712	,000	valid
34	P34	0,499	0,2712	,000	valid
35	P35	0,539	0,2712	,000	valid
36	P36	0,711	0,2712	,000	valid
37	P37	0,687	0,2712	,000	valid

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Tabel 5. Hasil Uji Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	t hitung	t tabel	Significant	Keterangan
1	P1	0,433	0,2712	0,001	valid
2	P2	0,472	0,2712	0,000	valid
3	P3	0,441	0,2712	0,000	valid
4	P4	0,513	0,2712	0,000	valid
5	P5	0,506	0,2712	0,000	valid
6	P6	0,557	0,2712	0,000	valid
7	P7	0,552	0,2712	0,000	valid
8	P8	0,431	0,2712	0,000	valid
9	P9	0,686	0,2712	0,000	valid
10	P10	0,655	0,2712	0,000	valid

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach. Uji reliabilitas untuk ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
1	Kinerja	,711	0,7	Reliabel
2	Motivasi	,815	0,7	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	,885	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel melebihi standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,70, maka variabel kinerja karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal dengan menggunakan *uji one sample*

Kolmogorov-Smirnov, grafik Histogram dan grafik P Plot, yang dapat dilihat dibawah ini

Tabel 7. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44882474
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,053
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,206 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

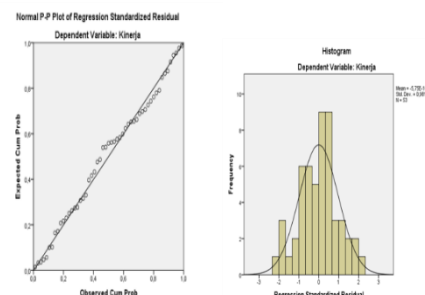
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Uji normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 menunjukkan hasil nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 berarti semua variabel telah terdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas & Grafik Plot (P-Plot)

Terlihat dari gambar di atas bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan berarti nilai residualnya menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi. Pengujian multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai VIF dan Tolerance.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,638	1,567
Lingkungan	,638	1,567

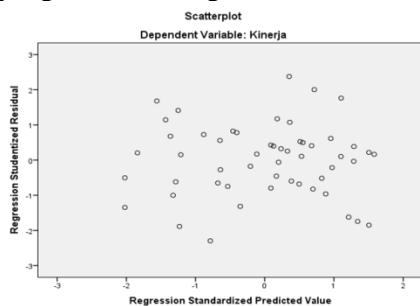
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat varians data apakah bersifat homogen atau heterogen. Data yang baik digunakan dalam analisa linear berganda adalah data yang memiliki nilai varians yang sama (homogen).



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil olahan penulis dengan spss

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,986	2,714		8,470	,000
	Motivasi	,164	,076	,308	2,151	,036
	Lingkungan	,130	,053	,349	2,438	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 20.00

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22.986 + 0.164 X_1 + 0.130 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 22.986, menyatakan jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 22.986
2. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.164, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan motivasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.164.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.130, menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 satuan untuk lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.130.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil uji t masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan pendorong yang dapat memberikan inspirasi dan semangat untuk bekerja dalam mencapai kinerja yang baik.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito (2014) dan Zamilah (2018).

2. Lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik pula.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) dan Arianto (2020).

Uji Beta

Uji Beta merupakan uji untuk melihat variabel mana yang paling dominan (berpengaruh). Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai beta sebesar 0,349

Uji F (ANOVA)

Dari uji ANOVA diketahui nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukan

bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil uji F dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 10. Uji F (ANOVA test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,886	2	82,443	13,219	,000 ^b
	Residual	311,831	50	6,237		
	Total	476,717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah SPSS

Analisis Determinasi Berganda (R²)

Tabel 11. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 ^a	,346	,320	2,49732	1,680

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 20.00

Pada Tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,320 artinya yang artinya 32% kinerja karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

5. KESIMPULAN :

Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan uji ANOVA motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 32% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Nurmin & Kurniawan, Hadi.(2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JENIUS*. 3(3):312-321.
- Farisi, Salman; Irnawati, Juli & Fahmi, Muhammad. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4 (1): 15-33.
- Gardjito, Aldo Herlambang; Musadieg, Mochammad Al & Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 13(1): 1-8.
- Indartono, Setiabudi. (2012). Pengantar Manajemen : Character Inside. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lestary, Lyta & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3 (2): 94-103.
- Priyono. (2007). Pengantar Manajemen. Sidoarjo. Zifatama.
- Moheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, Nela Pima; Swasto, Bambang& Prasetya, Arik. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8(2): 1-9.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastik. *Jurnal AGORA*. 3(2): 175-179.
- Sutrisno , Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*. 2(3): 351-360.
- Zamilah, Ervica. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Albanjary Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen At-Tadbir*. 2(2): 111-118.