

Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Simone Accesary Collection Factory-2)

Motivation and Work Environment Effect on Employee Performance (Case Studi at PT. Simone Accesary Collection Factory-2)

Oleh:

Eva Aryanti¹⁾, Jayadi Jayadi²⁾, Yuli Triastuti³⁾

evaaryanti13@gmail.com ¹⁾, djayadi.ipwija@gmail.com ²⁾, yulitrias@gmail.com ³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

ABSTRAK

Motivasi dan lingkungan kerja adalah dua dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Simone Accessary Factory-2. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simone Accessary Factory-2. Penelitian ini dilakukan di bagian proses PT. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor, dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian kuesioner tertutup dengan skala Likert 1 s.d 5. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t. Penelitian menghasilkan dua temuan yaitu : 1) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, 2) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Berdasarkan temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, direkomendasikan bahwa upaya dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation and Work Environment are two of several factors that are thought to affect employee performance at PT. Simone Accessary Factory-2. This research was conducted with the aim of analyzing the motivation and work environment on the performance of the employees of PT. Simone Accessary Factory-2. This research was conducted in the process section of PT. Simone Accessary Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor, by taking 100 employees as the research sample. The data was collected using a closed questionnaire research instrument with a Likert scale of 1 to 5. This research was conducted quantitatively by describing the research data and conducting inference analysis. Data analysis used multiple linear regression and to test the research hypothesis the t test was used. The research resulted in two findings, namely: 1) motivation has an influence on employee performance in a positive direction, 2) the work environment has an influence on employee performance in a positive direction. Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve motivation and work environment.

Keywords: Motivation; Work Environment and Employee Performance

Pendahuluan

Ditengah ramainya pebisnis yang bergerak dibidang garmen sejarah kebangkitan industri garmen ini dimulai tahun 1820-1830 atau sering disebut dengan revolusi industri. Dampak lebih lanjut dari perkembangan teknologi saat ini adalah perkembangan organisasi dan kegiatan bisnis di tahun 2019 saat ini semakin banyak berdiri pabrik-pabrik industri yang bergerak diberbagai macam bidang, baik bidang jasa maupun barang. Persaingan pun ketat dengan berkembangnya teknologi - teknologi canggih, dimana negara-negara di planet bumi ini sudah tidak memiliki batas ruang dan waktu. Kecenderungan cara berbisnis pun berubah. Produsen semakin dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pembuatan karya-karya yang akan diperjual belikan. Dengan demikian persaingan terjadi secara positif dan membuka peluang bagi pengusaha-pengusaha kecil untuk lebih berkembang.

Dewasa ini perkembangan garmen yang menduduki peringkat tertinggi, kebutuhan akan sandang dan kebutuhan manusia untuk selalu ingin berpenampilan up to date (lagi tren saat ini/terbaru) membuat manusia tidak berhenti dan merasa kurang puas akan apa yang mereka miliki. Hal yang demikian membuat pengusaha-pengusaha garmen semakin menunjukkan kebolehannya dalam menciptakan kreasi dan pernak-pernik menarik, dengan kualitas baik dan harga yang terjangkau. Pada hakekatnya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting didalam suatu perusahaan. Selain itu manusia diperlukan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat dalam suatu perusahaan. Tanpa peranan manusia kegiatan organisasi tidak dapat dilaksanakan.

Berdasarkan misi dan visi yang dimiliki PT. Simone Accessory Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor, maka perlu ditetapkan strategi perusahaan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing secara global. Mengingat banyak pesaing dalam bidang garmen membuat PT. Simone Accessory Factory-2 harus berbenah diri dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi yang tepat untuk proses efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing. Pada saat penulis melakukan penelitian di perusahaan PT. Simone Accessory Factory-2 serta berinteraksi langsung dengan beberapa karyawan yang ada disana dan mengajukan beberapa pertanyaan seputar tentang masalah yang ada di lapangan bahwa pada tahun 2018 perusahaan mengalami naik turunnya produktifitas hasil produksi. Setelah dilakukan audit internal oleh divisi sumber daya manusia (SDM) bahwa ada temuan bahwa kinerja individu karyawan cenderung mengalami penurunan. Penurunan kinerja ini kemungkinan disebabkan beberapa faktor mulai dari fasilitas yang kurang mendukung dalam pelaksanaan kerja, motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah perusahaan berikan, gaya kepemimpinan suatu perusahaan yang kurang baik, disiplin dalam bekerja berkurang dan faktor dari lingkungan kerja karyawan serta kompensasi yang masih rendah, yang semua itu akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal

Dari informasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari perusahaan tersebut belum maksimal dalam menjalankan aktivitasnya. Dari beberapa faktor tersebut yang diduga kuat mempengaruhi naik turunnya suatu kinerja individu maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada faktor motivasi dan lingkungan kerja. Untuk menjawab permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone AccessoryCollection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor.

Didalam manajemen sumberdaya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yaitu: perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia (Marmansyah, 2012:8-9). Sedangkan menurut Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai

pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selanjutnya Handoko (2012:6-9), juga menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia meliputi: penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Meskipun setiap manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi-fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia, yaitu: a) Penarikan : Manajer SDM berusaha untuk memperoleh para pelamar pekerjaan yang "qualified" untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan; b) Seleksi : Suatu proses memilih orang - orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan; c) Pengembangan : Merupakan program mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan - keinginan karir mereka; d) Pemeliharaan : Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi pelaksanaan di waktu yang akan datang; e) Penggunaan : Proses ini mencakup kegiatan perencanaan karier, perluasan pekerjaan, dan audit personalia.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:129). Motivasi kerja yang rendah tentu akan memicu terjadinya penurunan produksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Motivasi kerja didalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang paling penting, karena dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri dan memperoleh kinerja kerja yang baik. Namun pada kenyataannya di kantor PT. Simone Accessary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor, masih ditemuinya adanya beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, seperti karyawan yang kurang inisiatif yang selalu menunggu perintah dari atasan untuk bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi kerja dari karyawan tersebut maupun dari pimpinan yang tidak memberikan motivasi kepada para karyawan PT. Simone Accessary Collection Factory-2, sehingga para karyawan tidak memiliki kepuasan dan kinerja kerja yang rendah dan menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Robbins dan Judge (2015:127), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Buchari (2002:70), motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerekkan usaha, dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.

Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dapat dilihat adanya dimensi atau indikator yang terkait dengan motivasi dalam bekerja. Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat ditandai dengan adanya beberapa hal, yaitu: 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang; 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja; 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.

Noah dan Steve (2012 : 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan yang di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Namun pada kenyatannya di kantor PT. Simone Accessary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor lingkungan kerja masih terkesan

kurang baik, hal ini dapat ditandai lampu penerangan yang kurang, sirkulasi udara yang belum baik serta suara mesin yang masih terlalu bising.

Menurut Sedarmayati (2012:2), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Kasmir (2016:192) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan 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 dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman ditandai dengan beberapa indikator diantaranya: penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan dan keamanan ditempat bekerja (Sedarmayanti, 2009:28). Sedangkan Nitesemito (1992:159) menjelaskan lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan terseainya fasilitas kerja.

Istilah kinerja dalam bahasa Inggrisnya adalah performance. Dalam bahasa Indonesia istilah kinerja selalu digunakan secara bergantian dengan unjuk kerja. Didalam bidang keilmuan, istilah kinerja kini lebih banyak didominasi oleh bidang manajemen dan administrasi sehingga definisi definisi kinerja selalu diarahkan pada bidang-bidang tersebut. Levingon dalam Marwansyah (2012:229), misalnya menjelaskan bahwa kinerja (didalam buku digunakan istilah "unjuk kerja"), merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

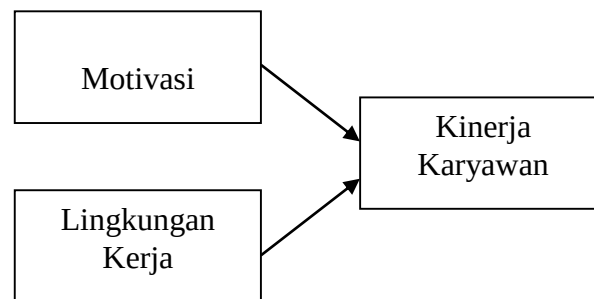
Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. Sementara itu menurut Gomes (2003:142) bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2014:9) mengemukakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diproduksi dari sebuah aktivitas tertentu dan dalam periode tertentu (Ramli dkk., 2014:810). Pengertian kinerja dalam pendapat ini lebih didasarkan pada pengukuran hasil dari pekerjaan dari perspektif jumlah (kuantitas) dengan pengukur rentang waktu (periode). Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam waktu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah semakin tinggi.

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan jika para pelaku karyawan yang ada di dalam lembaga, organisasi, atau perusahaan tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Menurut Fuad Mas'ud (2004) paling tidak ada lima indikator kinerja karyawan secara individu, seseorang dikatakan berkinerja baik yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Zulia Maharatun Fariqoh (2014), dengan hasil penelitiannya yang menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Tutik Pebrianti (2017), dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Eliyanto (2018), yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kajian beberapa teori tentang variabel tersebut diatas dan berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya maka dapat dibuat kerangka penelitian dan hipotesis penelitian sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone Accesary Collection Factory-2; 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone Accesary Collection Factory-2.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dan variabel independen kedua yaitu lingkungan kerja. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang, Gunung Putri, Bogor yang berjumlah 2.000 orang. Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan margin error 10% diperoleh jumlah sampel minimal 96 orang. Namun didalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 orang.

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut: 1) Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas Karyawan baik di kator PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor; 2) Angket

(Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1 s.d 5.

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
Motivasi (X1) : Adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. (Robbins dan Judge 2015:127)	* Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Skala Likert	1 2
	* Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	1 - 5	3 4
	* Memiliki tujuan yang jelas dan menantang		5 6
	* Adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya		7 8
	* Memiliki rasa senang dalam bekerja		9
	* Selalu berusaha mengungguli orang lain		10
Lingkungan Kerja (X2) : Adalah merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir (2016 : 192)	* Hubungan karyawan	Skala Likert	1 2
	* Suasana kerja	1 - 5	3
	* Tersediannya fasilitas kerja		4
	* Penerangan		5 6
	* Sirkulasi Udara		7
	* Kebisingan		8
	* Bau - bau		9
	* Keamanan		10
Kinerja Karyawan (Y) : Adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014:9)	* Kualitas	Skala Likert	1 2
	* Kuantitas	1 - 5	3 4
	* Ketepatan waktu		5 6
	* Efektifitas		7 8
	* Komitmen Kerja		9 10

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181)

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Untuk perhitungan validitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian

menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Hasil uji validitas masing-masing item ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut: 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0.196$ maka valid; 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0.196$ maka tidak valid

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Reliabilitas disini mengindikasikan adanya stabilitas dari konsistensi instrumen pengukuran yang dipakai untuk mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan ukuran. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan (hipotesa). Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil, dengan pedoman sebagai berikut:

Pedoman : $\alpha_{hitung} > \alpha_{tabel} / \alpha_{ansoff} (0,6)$

Analisis regresi merupakan salah satu metode statistika yang digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara variabel yang dinyatakan dalam suatu model atau persamaan, yakni: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Sedangkan Koefisien Determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen (Y) dapat diterangkan oleh variabel independen (X).

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig, jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan model regresi dapat dikatakan sudah layak. Sedangkan Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 100 orang. Dilihat dari karakteristik jenis kelamin (gender), responden laki-laki sebanyak 33% dan responden perempuan sebanyak 67%. Karakteristik responden berdasarkan umur dikelompokkan menjadi 3, yakni kelompok umur 18-27 tahun sebanyak 37%, umur 28-37 tahun sebanyak 55% dan umur 38-47 tahun sebanyak 8%. Sedangkan karakteristik berdasarkan lama bekerja dikelompokkan menjadi 3 golongan, yaitu golongan dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 70%, lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 26% dan lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 4%.

Secara umum ketiga variabel dalam penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut: 1) Variabel motivasi : skor maksimum 50, skor minimum 27, standar deviasi 3,452 dan nilai mean 38,27. Secara umum tingkat motivasi karyawan dalam bekerja mencapai 76,54%; 2) Variabel lingkungan kerja : skor maksimum 50, skor minimum 31, standar deviasi 3,401 dan nilai mean 39,08. Secara umum persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja baru mencapai 78,16%; 3) Variabel kinerja karyawan : skor maksimum 50, skor minimum 32, standar deviasi 3,057 dan nilai mean 39,10. Secara umum tingkat kinerja karyawan baru mencapai 78,2%.

Nilai *corrected item-total correlation* untuk semua butir pernyataan pada setiap variabel lebih besar dari 0,196 dan nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga instrumen lebih besar dari 0,600.

Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan telah valid dan ketiga instrumen variabel telah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa: 1) Uji Normalitas : model regresi berdistribusi normal karena data plotting mengikuti garis diagonal; 2) Uji Multikolineritas : Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10 nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga tidak terjadi gejala multikolineritas; 3) Uji Autokorelasi : Nilai Durbin Watson yaitu 1.908 terletak antara : du (1.715) sampai dengan 4-du (2.285), sehingga tidak ada gejala autokorelasi; 4) Uji Heteroskedastisitas : tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis data menggunakan software SPSS diperoleh hasil regresi sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2. Analisis Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.228	2.363		5.174	.000		
1 MOTIVASI	0.289	0.112	0.335	2.57	0.012	0.259	3.867
LINGKUNGAN_KERJA	0.405	0.117	0.45	3.458	0.001	0.259	3.867

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,228 + 0,289X_1 + 0,405X_2 \dots\dots\dots 1)$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar a = 12,228 artinya bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan akan bernilai positif; 2) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,289$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,405$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor, sebagaimana tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	0.574	0.566	2.014	1.781

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0,574. Nilai $R^2 = 0,574$ menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 57,4% variasi naik turunnya kinerja karyawan sedangkan 43,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian model regresi dan pengujian hipotesis dapat disajikan pada tabel hasil analisis yaitu pada tabel 4.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	531.358	2	265.679	65.468	.000 ^a
Residual	393.642	97	4.058		
Total	925	99			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas nilai F sebesar 65,468 dan sig sebesar 0,000, karena nilai $\text{sig} < 0,05$, yang artinya secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian model regresi dapat diterima, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t ini dapat dilihat kembali pada Tabel 2 diatas, dimana nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah 2,57 dengan nilai sig 0,012, artinya nilai $\text{sig} (0,012) < 0,05$, yang berarti hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor. Sedangkan untuk nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 3,456 dengan nilai sig 0,001, artinya nilai $\text{sig} (0,001) < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima atau dengan kata lain lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT Simone Accesary Collection Factory-2 Wanaherang Gunung Putri, Bogor.

Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan ketiga instrumen variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Dari hasil analisis data penelitian yang diolah dengan regresi ganda dihasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 12,228 + 0,289X_1 + 0,405X_2$. Berdasarkan hasil persamaan regresi ini dimana kedua nilai koefisien regresi bernilai positif, artinya jika perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja lebih baik lagi maka akan diikuti kinerja karyawan juga akan meningkat. Diantara dua variabel independen dalam penelitian ini tampaknya variabel lingkungan kerja mempunyai peran yang lebih dominan daripada variabel motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi yang diterima pegawai maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar $b_1 = 0,289$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 12,228 + 0,289X_1 + 0,405X_2$. Ini artinya jika perusahaan mampu meningkatkan motivasi sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 poin. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa tingkat motivasi kerja baru mencapai 76,54%, artinya masih ada potensi untuk meningkatkan motivasi kerja agar lebih mendekati angka 100%.

Melalui pengujian hipotesis, penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Simone Accesary Collection Factory-2. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulia Maharatun Faiqoh (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Bank Saudara KC Malang dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,244 dan 0,359. Tampaknya hasil penelitian ini juga melengkapi hasil penelitian yang telah dilakukan Ragil Permanasari (2013) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Augrah Raharjo Semarang sebesar 55,4%.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kebijakan motivasi yang tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih lagi pengaruh yang ditimbulkan merupakan pengaruh yang positif, dimana jika variabel motivasi meningkat, maka variabel kinerja juga akan meningkat. Sejalan dengan itu, jika kinerja Karyawan PT. Simone Accesary Collection Factory-2 dapat meningkat tentunya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi/baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_2 = 0,405$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 12,228 + 0,289X_1 + 0,405X_2$. Ini artinya jika perusahaan mampu memperbaiki kondisi lingkungan kerja sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,405 poin. Berdasarkan analisis deskripsi bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja baru mencapai 78,16%, artinya masih ada ruang untuk meningkatkan perbaikan kondisi lingkungan kerja agar lebih mendekati angka ideal atau mendekati angka 100%.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Simone Accesary Collection Factory-2. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bagus Nugroho (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, dengan nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,197 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,165, kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,0 %. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen sebesar 72,6%. Penelitian yang dilakukan oleh B. Simamora (2016) menyatakan bahwa motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Indah Pontjan Lupakam Kabupaten Karo dengan determinasi sebesar 96,7 %.

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Semakin baik kondisi lingkungan ditempat bekerja maka akan semakin baik/tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan, yaitu pertama terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simone Accesary Collection Factory-2 dengan arah positif dan kedua terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone Accesary Collection Factory-2 dengan arah positif.

Beberapa saran terkait hasil penelitian ini adalah pertama perusahaan harus dapat memberikan motivasi secara eksternal kepada seluruh karyawan. Bentuk-bentuk motivasi eksternal yang dapat dilakukan oleh perusahaan misalnya : memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, mengadakan refreshing/outbond secara rutin, mendatangkan motivator untuk memberikan motivasi kepada karyawan, kedua perusahaan harus dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja didalam lingkungan perusahaan dengan aman dan nyaman, mulai dari fasilitas perusahaan, penerangan, pencahayaan, suhu ruangan dan memberi alat pelindung diri (APD) untuk mengurangi kebisingan, masker untuk mengurangi bau-bauan dari bahan.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1*. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Eliyanto. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. Vol. 3 No. 1, Mei 2018, hal 169-181
- Faiqoh, Zulia Maharatun. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)*. *Jurnal Adminidtrasi Bisnis*. Volume 15 No. 2, Oktober 2014, hal. 1-5.
- Gardjito, A.H., dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 13 No. 1, Agustus 2014.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua*. Penerbit : Andi Offset Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Teori Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-14*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke-1. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Marwansyah, Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mulyanto, Heru dan Wulandari Anna. (2010). *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang : CV Agung
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE UGM

- Noah, Y. & Steve, M. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. Journal of Sustainable Society. Volume 1 No. 2, 36- 43
- Nugoroho, Bagus. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubar PG/PS Madukismo*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Permansari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Rahardjo*. Management. Analysis Journal Volume 2 No. 2 , November 2013, hal 1-9
- Ramli, A. dkk. (2014). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Administrative Reform. Volume 2 No. 1, 807-819
- Robbin, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, B. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Pontjan Lupakam Kabupaten Karo*. <http://repository.ut.ac.id/7346/1/42834.pdf>.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2004). *Metode Penelitian untuk Sskripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Uno, Hamzah B. (2009). *Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Riau*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Volume 5 No.1, Agustus 2019.
- Zainun, Buchari. (2002). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.