

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT PROVEN FORCE INDONESIA

Oleh :

Ajeung Lutfhia

Program Study Strata Satu Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA, Jakarta

ajeunglutfhia@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi dan kinerja karyawan merupakan 2 hal dari beberapa faktor yang di duga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh kedua nya maka di lakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh upah, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PROVEN FORCE INDONESIA.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil para karyawan di PT.PROVEN FORCE INDONESIA sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampling jenh yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi yaitu sebanyak 89 orang responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu observasi dan kuesioner dengan lima skala penilaian yaitu, setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan cara mendeskripsikan data-data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda dan koefisien determain sebagai alat analisis sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation, work environment and employee performance are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance. To prove the influence of the two, this study was conducted with the aim of knowing the effect of wages, work environment on employee performance at PT. PROVEN FORCE INDONESIA.

This research was conducted by taking employees at PT. PROVEN FORCE INDONESIA as the research sample using the jenuh sampling method, namely the sampling based on the total population of 89 respondents. Data collection methods were carried out by means of observation and questionnaires with five rating scales, namely, strongly disagree to strongly disagree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and performing multiple regression analysis and the coefficient of determination as an analytical tool, while the hypothesis testing was carried out by t-test.

Keywords:

Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor yang terpenting sebuah organisasi, hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh mangkunegara (2015 : 2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembang, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi manajemen SDM harus dilaksanakan dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan

efesiensi organisasi, menurut hasibuan (2015 : 10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengelola SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja. Diantaranya adalah faktor lingkungan dan

motivasi menurut Mathis dan Jackson (2019 : 113) factor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja).

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang dapat dipengaruhi kinerja, yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016 : 118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi merupakan “ dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu “. Wursanto (2005 : 301) 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 mengeluarkan 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 lainnya.

Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjuk untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kerja pegawai.

Motivasi menurut Greenberg dan Baron (2003 : 190) adalah serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), tujuan.

Membangkitkan berkaitan dengan dorongan dibelakang tindakan, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berkaitan dengan berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain – lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serdamayanti, (2001 : 122) menurut Mangkunegara (2006 : 233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan

dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai ahyari (1986 : 45).

Menurut mardiana (2005 : 15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehar – hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Kenyamanannya terjaga, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas – tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan

Metode penelitian

Manusia merupakan factor yang utama dalam kegiatan organisasi dan perusahaan karena manusia mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki organisasi dan perusahaan, oleh

tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Dalam penelitian howthome menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para pegawai / karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak.

Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang - kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Desain/kerangka pemikiran.

karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menggali dan mengembangkan potensi

yang ada dalam diri manusia seperti tingkah laku, harapan, motivasi, dan inovasi dengan potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut sehingga dapat menunjang produktivitas dari organisasi dan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia akan membantu mengetahui apa yang menjadi keinginan para pegawai dan apa pula yang menjadi keinginan organisasi, sehingga pihak pegawai maupun pihak organisasi akan saling terpenuhi kebutuhannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada masing-masing pihak.

Sumber daya manusia saat ini dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu organisasi. Suatu organisasi tidak mungkin tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen penting yang akan selalu dijumpai dalam setiap organisasi dan mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan organisasi.

Mangkunegara dalam (2008:1) mengemukakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, perorganisasian,

Motivasi secara umum diartikan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan (Badeni, 2013 : 76).

pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mulai dari merencanakan sampai kepada tercapainya tujuan organisasi. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam (2004:1) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia, berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha, selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal atau menyeluruh pada masa sekarang ini.

Motivasi

Motivasi ialah suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah, intensitas dan ketekunan

perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan (Braphy, 1997 : 7 dalam Darsono, 1981 : 101, dalam Makunegara 2011 : 93).

Namun ada pula yang mengartikan motivasu merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo 2011 : 379).

Dari ketiga pengertian motivasi diatas factor utama adalah adanya tujuan yang ingin dicapai, proses, inisiatif dan motif yang dilakukan secara terus menerus serta kebutuhan sebagai pendorongnya. Berapa teori motivasi bekerja dengan asumsi bahwa memberi kesempatan dan perangsang yang tepat orang akan bekerja baik dan positif (Wibowo. 2011 : 380).

Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran

Kinerja karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya dan

yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” Menurut Nitisemito (1992: 25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan.

Namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dan pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan

dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indicator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya sementara itu dalam kaitannya dengan indicator kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013 : 74 Bangun, 2012 : 231).

1. Produktifitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas

yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Kuantitas kerja

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan bekerja lainnya.

Desain penelitian

Andri Tri Wijaya (2016), “Analisis Regresi pengaruh lingkungan kejadian motivasi kinerja karyawan pada PT. Pengadaian Syariah cabang Jember” Koefisien regresi dan lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar 0,356 sedangkan koefisien regresi dari motif diperoleh nilai sebesar 0,701 dapat disimpulkan kedua nya memiliki pengaruh yang signifikan.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan analisis deskriptif dan linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verivikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval dan 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

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataannya. Data yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,

2009:172). Valid menunjukkan bahwa dapat ketepatan antara dua yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan program SPSS versi 20.0

Reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah baik (Arikunto, 1998:170). Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (internal consistency) jawaban responden terhadap instrument untuk mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan (Aria, 2008).

Suatu instrument pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha conbach $< 0,6$ dipertimbangkan kurang baik $0,7$ dapat diterima dan diatas $0,8$ baik (Aria 2008). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2007:110), asumsi normalitas

merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikan) koefisien regresi. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Peneliti tertarik menggunakan uji normalitas dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat hasil output distribusi data.

Apabila kurva tegak maka dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Cara melakukan pengujian ini adalah dengan melihat kurva normal (garis lengkap). Dari output tersebut terlihat bahwa kurva normal relative tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan bahwa X1, X2, dan Y berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Menurut (Ghozali, 2007:110), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal dan penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel dipenden tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri. Menurut santoso dan Ashari (2005:240) bahwa baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- $1,21 < DW < 1,65$
= tidak dapat disimpulkan
- $2,25 < DW < 2,79$
= tidak dapat disimpulkan
- $1,65 < DW < 2,25$
= tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel (Sugiyono, 2009:227). Bila dijabarkan secara matematis bentuk

persamaan dari regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = lingkungan kerja

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut : Uji-F kemudian Uji-T untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²). pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Uji t (Signifikansi Parsial)

Tujuan dari uji-t adalah melihat signifikan dari pengaruh variabel independent (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan menganggap variabel ini bersifat konstan. Uji-T

dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

Ho : b_i = 0 : tidak ada variabel X terhadap variabel Y

Ha : b_i ≠ 0 : ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji-t.

Yang dicari table distribusi 1 dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi α 0,05 dan derajat kesalahan (df) = n-l-k, dimana n = jumlah sampel, K = jumlah variabel bebas.

c. Menghitung nilai t-hitung menggunakan SPSS versi 2.0 untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak signifikan.

d. Dari hasil t-hitung tersebut dibandingkan dengan t-tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% buat kesimpulan :

- Jika t-hitung ≥ table, maka Ho ditolak secara statistic signifikan,

artinya ada pengaruh erat antara variabel dependen dengan variabel independent.

- Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima secara statistic tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent.

Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (motivasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis
 $H_0 : b_1, \text{ dan } b_2 = 0$: tidak ada variabel X terhadap variabel Y
 $H_a : b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$: ada pengaruh variabel x terhadap variabel Y
- Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan F. dengan Anova titik kritis yang dicari table distribusi F dengan

tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas (df) = $n-1-k$.

- Menhitung nilai F-hitung menggunakan SPSS versi 20.0 untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak signifikan.
- Dari hasil F-hitung tersebut dibandingkan dengan F-tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% buat kesimpulan :
 - Jika F-hitung, maka H_0 ditolak secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh erat antara variabel dependen dengan variabel independent.
 - Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antar variabel dependen dengan variabel independent.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besra hubungan dari beberapa

variabel. Pengertian di atas akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Koefisien determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Hasil dan Pembahasan Hasil Penelitian

Validitas Motivasi dan Reabilitas Motivasi

Data variabel Upah (X1) yang terdiri dari 8 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (*Corrected Item-Total Corelatio*). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} *product* momen pada df 89 ($n-2=89-2$) yaitu $r_{tabel} = 0,207$ pada tingkat kesalahan 5%.

Jika nilai r_{hitung} dan r_{tabel} atau $r_{hitung} > 0,207$ maka valid

Jika nilai r_{hitung} dan r_{tabel} atau $r_{hitung} < 0,207$ maka tidak valid Uji realibilitas terhadap variabel

Upah (X1) yang terdiri dari 8 pernyataan yang valid diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,772. Karena nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari pembandingan ($0,807 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan angket untuk variabel Upah adalah reliabel atau konstan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Data variabel Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri dari 8 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (*Corrected Item-Total Corelatio*). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} *product* momen pada df 89 ($n-2=89-2$) yaitu $r_{tabel} = 0,207$ pada tingkat kesalahan 5%.

Jika nilai r_{hitung} dan r_{tabel} atau $r_{hitung} > 0,207$ maka valid

Jika nilai r_{hitung} dan r_{tabel} atau $r_{hitung} < 0,207$ maka tidak valid Uji realibilitas terhadap variabel

Upah (X2) yang terdiri dari 8 pernyataan yang valid diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,775. Karena nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari pembandingan ($0,884 > 0,775$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan angket untuk variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau konstan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 8 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (*Corrected Item-Total Corelatio*). Uji validitas dilakukan dengan memperbandingkan nilai r-tabel *product* momen pada df 89 ($n-2=9-2$) yaitu $87 = r\text{-tabel } 0,207$ pada tingkat kesalhan 5%.

Jika nilai r hitung dan r tabel atau $r_{hitung} > 0,207$ maka valid

Jika nilai r hitung dan r tabel atau $r_{hitung} < 0,207$ maka tidak valid Uji realibilitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan yang valid diperoleh nilai *Cronbach Alpha*

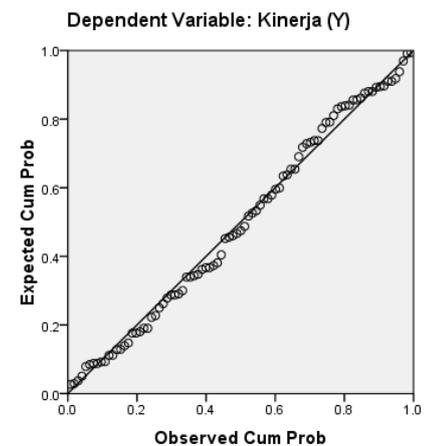
0,732. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pembanding ($0,732 >$

0,600). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dala uji reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan angket untuk variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau konstan.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolonieritas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas (Wijaya, 2009:199).

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,913	1,905
	Lingkungan Kerja	,913	1,905

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF motivasi $1,905 < 10$, VIF Linngkungan kerja $1,905 < 10$, VIF ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, dan penelitian ini menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatter plots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model

Berdasarkan grafik tersebut titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak bergelombang dan tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbatas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

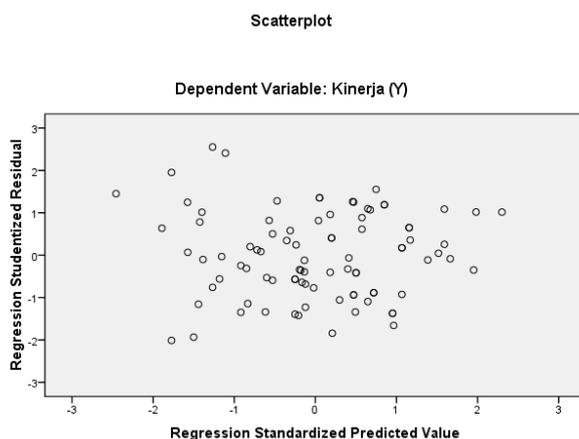
Pengujian Autokorelasi

Asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi atau apakah variabel dependen tidak berkolerasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variable dependen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data *time series* dengan n_sample adalah periode waktu. Sedangkan untuk sampel data *crosssection* dengan n_sample item perusahaan orang wilayah dan lain sebagainya.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.424	3.711	2.108

regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.



Berdasarkan tabel di atas Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.108$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1,65 < DW (2.108) < 2,35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpilkankan bahwa analisis regresi linier ganda yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi kemampuan dan motivasi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer *SPSS for Windows versi 16.0*.

- a) Konstanta sebesar 14,084 artinya motivasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 14,084.
- b) Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,231 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X_1) mengalami kenaikan

1, maka kinerja karyawan (Y) akan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.084	3.943		4.629	.000
	Motivasi X1	.231	.071	.274	3.258	.002
	Lingkungan Kerja X2	.576	.091	.533	6.338	.000

mengalami kenaikan sebesar 0,231. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik motivasi (X_1) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,576 artinya jika variabel

Berdasarkan tabel 4.11, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 14,084 + 0,231 X_1 + 0,576 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

independen lain nilai nya tetap dan Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,576 dan koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif Lingkungan Kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh sebesar $\beta_1 = 0,231$ dengan nilai sig, 002 karena nilai sig. $< \alpha$ ($0,231 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.
2. Pengaruh sebesar $\beta_2 = 0,576$ dengan nilai sig 0,000 karena nilai sig nya $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

Uji-t (Signifikan parsial)

Hasil uji tes-t pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.15

1) Variabel Motivasi

$H_0 : \beta_1 = 0$: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.084	3.043		4.629	.000
	Motivasi X1	.231	.071	.274	3.258	.002
	Lingkungan Kerja X2	.576	.091	.533	6.338	.000

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian SPSS nilai t hitung motivasi sebesar 3,258 sementara untuk t hitung dengan sig. $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$), maka didapat t table sebesar 1,987 Nilai t hitung $<$ dibandingkan nilai t table ($3,258 > 1,987$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis di terima.

2) Variabel Lingkungan Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_2 \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian SPSS nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 6,338 sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka di dapat t table sebesar 1.987 Nilai t hitung $<$ dibandingkan nilai t table ($3,258 > 1,987$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis di terima.

Uji-F (Uji Simultan)

Hasil output uji f dengan bantuan SPSS for windows versi 16.0 dengan f tabel yang telah diketahui sebesar 27,184 dan nilai derajat signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.16.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.428	3.700

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	927.393	2	463.697	33.867	.000
Residual	1177.483	86	13.692		
Total	2104.876	88			

Berdasarkan tabel Model Summary

- Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil pengujian dengan bantuan SPSS for Windows versi 16.0 menunjukkan nilai f hitung sebesar 33.867 sehingga f hitung > f tabel (33.867 > 3,10) pada $\alpha = 5\%$ maka disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji kolerasi determinasi ditunjukkan pada tabel 4.17.

di atas diperoleh nilai koefisien korelasi R = 0,664. Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel independen motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 0,664. Koefisien determinan ganda atau R Square = 0,441, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independent motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 44,1% sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia

Berdasarkan koefisien regresi berganda, motivasi (X_1) mendapat nilai sebesar 0,231 Yang berarti apabila variabel independent lain nilainya tetap dan kemampuan mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,231 koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin naik kemampuan maka semakin naik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Proven Force Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia

Berdasarkan koefisien regresi berganda, koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) mendapat nilai sebesar 0,576 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 0,576 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,576 dan koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Nilai sig 0,002 sehingga sig. hitung $<$ sig. tabel ($0,002 < 0,05$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Proven Force Indonesia

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Windows versi 16.0* menunjukkan nilai f hitung sebesar 33,867 sehingga f hitung $>$ f tabel ($33,867 > 3,10$) pada $\alpha = 5\%$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, melalui koefisien determinasi nilai R square diperoleh sebesar 0,441 atau 44,1%. Kesimpulan yang didapat variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 44,1% terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis sajikan pada bab-bab sebelumnya, dan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Proven Force Indonesia. Koefisien bernilai positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin naik kemampuan maka semakin naik pula kinerja karyawan.

2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia dengan nilai koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar 0,441 atau 44,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Mod. 2001. *Psikologi Industri dan organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- A. Rahman Lubis, 2012, *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan internasional federation red cross (IFRC) Banda Aceh*, Jurnal Manajemen. Universitas Syiah Kuala.
- Andri Tri Wijaya, 2016. *Analisis Regresi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi pada PT. Pengadaian Syariah Cabang Jember*
- Aditya Nur Pratama, 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brother*.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- David Harly Weol, 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*.
- Elda Cintia, dan Alini Gilang, 2016. *Lingkungan Kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di KKPN Bandung 1*.

- Hasibuan, maluyu S.P. 2009. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu S.P.2009. *Manajemen : Dasar, pengertian, dan masalah. Edisi revisi*. Jakarta : Bumi aksara.
- Heny Sidanti, 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Ivrina Suryani 2015. *Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV Cabang Makasar*.
- Mathis, 2006. *Human Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepeawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Muhammad Akbar M, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cogindo Daya*.
- Mejia Gomes, 2004. *Penelitian Kinerja Kerja Karyawan*.
- Novyanti, 2015. *Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Essentials of organizational behaviour (Terjemahan), Edisi Kelima*, penerbit Erlangga ; Jakarta.
- Robbins dan Judge, 2009. *Teori produktivitas karyawan ketidak hadiran dan perputaran karyawan*
- Saragih. 2009. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Sumatra Utara*. Medan.
- Syawalludin, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palenmbang*.
- Sukanto dan Indriyo, 2000. *Definisi Lingkungan Kerja*.
- Siagian, P, Sondang (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Tjutju, p. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
Jakarta

Veithzal Rivai. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke
Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi dalam Abdurrahmat, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.