

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INTERNASIONAL INDUSTRIES TANGERANG

Dudung Hadiwijaya¹, Ahmad²

¹Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang
dhadiwijaya@gmail.com, ²ahmad.law17@gmail.com

- Received 10 March 2023, Revised 27 March 2023, Accepted 31 March 2023

Keywords	Abstract
Work Motivation, Work Environment, and Performance.	<p>This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Global International Industries Tangerang. This study uses a quantitative approach. The population in this study are employees at PT. Global International Industries Tangerang with a sample of 65 respondents. Sampling technique by method <i>on probability sampling</i>, with the determination of the sample <i>purposive sampling</i>. Data analysis techniques used are t test, f test and regression.</p> <p>The results of this study indicate that partially work motivation positive and significant effect on performance indicated by the value of $t_{count} > t_{table} (8,879 > 1.674)$ and a significant of 0.000. For the work environment partially has a positive and significant effect on performance indicated by $t_{count} > t_{table} (15,128 > 1.674)$ and a significant value of 0.000. Simultaneously work motivation and work environment have a positive and significant effect on performance indicated by the value of $F_{count} > F_{table} (131,237 > 3.15)$ and a significant value of 0.000. The ability of the independent variables of work motivation and work environment to explain the contribution to performance is 80.9% as shown by the R square of 0.809 while the remaining 19.1% is influenced by other factors. With the value of the multiple linear regression equation $Y = 2.255 + 0.231X_1 + 0.729X_2$.</p>

Copyright © 2023 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap

organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Internasional Industries Tangerang. PT. Global Internasional Industries Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi kabel untuk menunjang berbagai hasil produk Shinyoku. PT. Global Internasional Industries Tangerang mulai beroperasi pada tahun 2008. Perusahaan ini selalu menitikberatkan pada peningkatan disiplin di segala bidang, program pelatihan yang efektif untuk mendukung suksesnya program keselamatan kerja, mutu barang dan kepuasan pelanggan. Berbagai

upaya telah dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya masih terdapat kekurangan yang menyebabkan timbulnya masalah yaitu kinerja karyawan menurun.

Data hasil produksi merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurun. Berikut ini data hasil produksi selama tahun 2018 pada PT. Global Internasional Industries Tangerang yang dapat dijelaskan dengan rincian tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Produksi 2018
PT. Global Internasional Industries

No.	Periode	Jumlah Produksi
1.	Januari-April	40.596
2.	Mei-Agustus	37.334
3.	September-Desember	33.456

Sumber: Data Laporan Hasil Produksi PT. Global Internasional Industries 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui terjadi penurunan dalam jumlah produksi tahun 2018. Hal ini terjadi karena kurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dip perusahaan ini karena kurangnya pemberian motivasi kerja dan buruknya lingkungan kerja dalam organisasi.

Kinerja karyawan menurun disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kerja pada karyawan. Menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataan bahwa "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan". Karyawan yang tidak diberi motivasi kerja akan merasa pekerjaannya kurang dihargai sehingga berpengaruh buruk pada kinerjanya. Teori dua faktor Herzberg mengemukakan beberapa faktor yang menjadi motivasi para karyawan ialah rasa penghargaan, status, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, peluang kemajuan, promosi, pertumbuhan, gaji upah dan tunjangan, kebijakan, hubungan interpersonal, pengawasan, keamanan, kondisi kerja.

Menurut hasil wawancara kepada lima orang pekerja di PT. Global Internasional Industries Tangerang mereka memilih masih belum adanya penghargaan (*reward*) pada karyawan, serta gaji upah dan tunjangan sebagai faktor yang belum memumpuni untuk memotivasi karyawan. Sehingga membuat kinerja karyawan menurun yang mengakibatkan hasil produksi menurun.

Selain pentingnya pemberian motivasi kerja pada karyawan dalam suatu organisasi, lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada suatu perusahaan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayani (2011:21) ialah penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, telah diungkapkan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan yang dikelola dengan baik maka akan menguntungkan bagi sebuah perusahaan, pengelolaan tersebut tentu saja memerlukan adanya sebuah kebijakan dari perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis, permasalahan yang dapat dihipunkan diantaranya:

1. Kinerja karyawan PT. Global Internasional Industries menurun.
2. Rendahnya motivasi kerja.
3. Lingkungan kerja belum optimal.
4. Kompensasi masih belum sesuai dengan keinginan karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan atau aktivitas tentunya mempunyai tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan penulis laksanakan. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok perumusan masalah yang ada serta dapat lebih terfokus dan terarah, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan

suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi dapat dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut para ahli yang mengungkapkan pendapat mengenai pengertian motivasi, yaitu:

Motivasi dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan untuk mencapai organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Kreiner dan Kincki dalam buku Dr.Wibowo (2016:322). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Fillmore H. Standford (1969:173) "Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu".

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan dari motifnya.

Beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Donni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

I. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Prinsip pikiran Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah "grows need" atau pemuasan kebutuhan.

Hirarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida, yaitu:



Gambar 2.1

Sumber : Donni Juni Priansa (2014: 207)

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis). *Physiological needs* adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, papan.
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan rasa aman dan keamanan). *Safety and Security Needs* adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama dipenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

- a) Karyawan yang bekerja mampu menyisihkan gaji untuk ditabung.
- b) Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya.
- c) Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif.
- d) Keamanan dalam tempat tinggal.

3) *Social Needs* (Kebutuhan Sosial).

Social needs adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial contohnya arisan, dan lain-lainnya.

4) *Esteen Needs*.

Esteen needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahui dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

5) *Self-Actualization Needs*.

Self-Actualization Needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

a. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kepuasan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat suatu kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan

adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:127) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan : yaitu agar untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
- 2) Suhu/udara : tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- 3) Kebisingan : lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Dekorasi atau tata ruang : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
- 5) Hubungan karyawan : aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik jika pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang di dalam perusahaan teratur dengan baik dan hubungan antara karyawan terjalin secara harmonis akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

C. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bintoro (2017:106) kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi.

a. Indikator Kinerja Karyawan

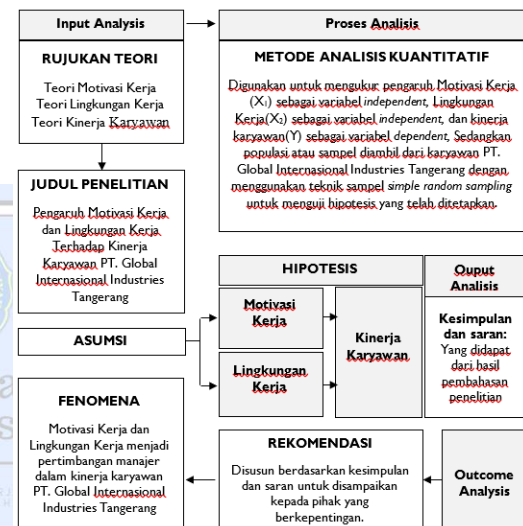
Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual. Miner dalam Sutrisno (2015:172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yang didalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu Kerja, Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

D. Kerangka Penelitian dan Hipotesis

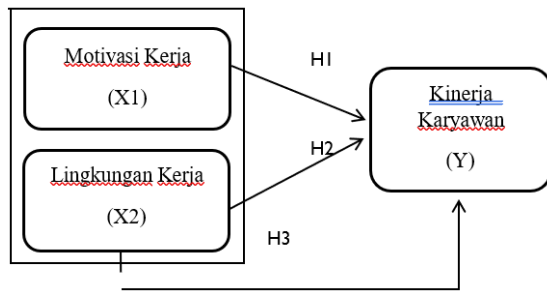
Secara garis besar, kerangka pemikiran Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Internasional Industries Tangerang adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Dari uraian masalah yang ada dapat dimunculkan syarat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.3
Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Ho₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha₁ : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ho₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ho₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha₃ : Diduga Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis, Sugiyono (2016:2).

Dalam pendekatan penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent*) dan satu variabel terikat (*Dependent*).

a. Variable Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.”

Dalam penelitian ini Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas (*independen*) sebagai (X₁ dan X₂).

1) Motivasi Kerja (X₁)

Menurut handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan.

2) Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk faktor pendukung disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Variable Terikat (*Dependent Variable*)

Variable *Dependent* sering juga disebut *variable output*, kriteria, dan konsekuensi. Menurut Sugiyono (2016:39) *variable terikat* yang merupakan *variable* yang dipengaruhi atau akibat karena adanya *variable* bebas. Sedangkan pada penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*Dependent*) sebagai (Y).

Menurut Mangkunegara (2015: 67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi Kerja (X ₁) Hasibuan (2017)	1. Kebutuhan akan berprestasi	1,2,3
	2. Kebutuhan akan afiliasi	4,5
	3. Kebutuhan akan kompetensi	6,7,8
	4. Kebutuhan akan kekuasaan	9,10
Lingkungan Kerja (X ₂) Nitisemito (2013)	1. Pencahayaan	1,2
	2. Suhu/udara	3,4
	3. Kebisingan	5,6
	4. Dekorasi atau tata ruang	7,8
	5. Hubungan karyawan	9,10
Kinerja Karyawan (Y) Miner (2015)	1. Kualitas	1,2
	2. Kuantitas	3,4,5
	3. Waktu kerja	6,7
	4. Kerja sama	8,9,10

Sumber: Penulis

Skala yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:93), untuk keperluan analisis kuantitatif Skala Likert memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya yaitu:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:93)

a. Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2018). Jadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Internasional Industries yang bekerja pada

bagian produksi yang berjumlah sebanyak 65 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2018). Pendapat ini sesuai dengan pandangan (Sugiyono 2018) yang menyatakan teknik ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 65 orang. Agar hasil penelitian ini lebih valid, peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Suharsimi Srikunto (2013) bahwa: "Apabila besar penduduk subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, tetapi jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 10-25% dari populasi". Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan PT. Global Internasional Industries yang bekerja pada bagian produksi yang berjumlah sebanyak 65 karyawan.

b. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137), Pengumpulan data dibagi menjadi sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan termasuk tinjauan buku atau dokumen adalah proses pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, dan menelaah berbagai sumber buku, serta dokumentasi yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data

apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Sugiyono (2014:137)

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2014:145), Observasi digunakan apabila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

d. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2014:142), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar menggunakan skala likert.

c. Metode Analisa Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif Kuantitatif. Adapun alat statistik yang digunakan dalam menganalisis data tersebut adalah:

1. Uji Validitas

Validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi dari instrument penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrument dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai yang mempunyai skala pengukuran interval. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan pearson. Namun,

untuk menyelesaikan perhitungan uji validitas pada penelitian ini peneliti dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dari kuisisioner dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:131), bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nunnally mengatakan dalam buku (Ghozali,2013) reliabilitas instrument penelitian ini diuji dengan menggunakan *Koefisien Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel. Bila $Alpha\ Cronbach > 60$, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $Alpha\ Cronbach < 0,60$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana (*Simple Regression Analysis*) digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel terikat Y berdasarkan nilai variabel X . Analisis regresi juga dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* X terhadap *dependen* Y . Variabel *independen* X sering disebut sebagai variabel prediktor, sedangkan variabel *dependen* Y sering disebut sebagai variabel respon. Berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) yang dipilih dalam penelitian ini (Determinasi Regulasi) terhadap variabel terikatnya (*dependen*) yakni Kinerja (Y).

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries digunakan teknik analisis regresi

berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh kuantitatif dari suatu perubahan (variable X) terhadap kejadian lainnya (variable Y).

4. Analisis Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Kegunaan analisis korelasi sederhana untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*Independen*) dengan variabel terikat Y (*Dependen*).

Koefisien korelasi yang dilakukan dengan menggunakan data dari sampel, dinotasikan sebagai r. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Secara singkat dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- 1) Jika $r = 0$ atau mendekati, korelasi variabel lemah atau tidak ada korelasi.
- 2) Jika $r = -1$ atau mendekati, korelasi variabel sangat kuat dan arah negatif.
- 3) Jika $r = 1$ atau mendekati, korelasi variabel sangat kuat dan arah positif.

Kemudian untuk mengetahui suatu pengaruh kuat atau tidaknya maka akan dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3

Tingkat Hubungan Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014:184)

b. Analisis Korelasi Berganda

Digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada tabel 3.3 Tingkat Hubungan Interval Koefisien.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:96) koefisien determinasi R^2 pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, yang selanjutnya dikalikan dengan 100%, dimana koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persen. Berikut ini rumus dari Koefisien Determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2013)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
r = Nilai Koefisien Korelasi

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t statistik digunakan untuk menguji apakah variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), secara hubungan berdampak terhadap variabel dependen hasil Kinerja Karyawan (Y) di PT. Global Internasional Industries. Pengujian ini dilakukan dengan kesimpulan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima/terbukti.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis ditolak/tidak terbukti.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1

dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kesimpulan:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada hubungan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan tidak baik.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Karakteristik Umum Responden

Dalam karakteristik umum mengenai responden ini akan disajikan data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada 65 responden. Pengumpulan data dari penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang, dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data primer maupun informasi yang relevan dengan permasalahannya. Dalam laporan ini akan disajikan data mengenai karakteristik responden. Karakteristik tersebut diantaranya:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. Global Internasional Industries Tangerang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	53	82%
Wanita	12	18%
Total	65	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.1 yang terdiri dari 65 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada responden perempuan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 53 atau 82% dan

responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 12 atau 18%.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Global Internasional Industries Tangerang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Presentase
15 – 30	14	21%
31 – 45	48	74%
46 – 60	3	5%
Total	65	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Global Internasional Industries mayoritas berusia 31 – 45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 48 (74%). Untuk urutan yang kedua berusia 15 – 30 tahun dengan jumlah responden 14 (21%), sedangkan untuk urutan yang ketiga berusia 46 – 60 tahun sebesar 3 (5%).

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Global Internasional Industries Tangerang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	4	6%
SMP	11	17%
SMA/SMK	50	77%
SI	0	0%
Total	65	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk pendidikan terakhir responden mayoritas pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 50 responden atau 77%. Pada tingkat pendidikan SD sebanyak 4

responden atau 6%, sedangkan untuk tingkat pendidikan SMP sebesar 11 responden atau 17% dan untuk tingkat pendidikan SI sebanyak 0 orang atau 0%.

d. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada karyawan PT. Global Internasional Industries Tangerang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Responden
Antara 1 – 10 Tahun	47	72%
Antara 11 – 20 Tahun	13	20%
Lebih dari 21 Tahun	5	8%
Total	65	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.4 karakteristik dari 65 responden berdasarkan lama bekerja antara 1 – 10 tahun sebanyak 47 (72%). Responden yang bekerja antara 11 – 20 tahun sebanyak 13 (20%), sedangkan responden yang sudah bekerja lebih dari 21 tahun sebanyak 5 (8%).

Analisis Data

I. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, untuk menentukan validitas peneliti menguji pada 30 responden dengan 30 item pernyataan dan menggunakan program SPSS Versi 25 For Windows, nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-k, dalam hal ini (n) merupakan jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n)= 65 dan besarnya df dapat dihitung 65-2= 63 dengan standard error 0,05 didapatkan nilai r tabel= 0,2441. Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 01	,587	0,2441	Valid
Item 02	,587	0,2441	Valid
Item 03	,813	0,2441	Valid
Item 04	,488	0,2441	Valid
Item 05	,862	0,2441	Valid
Item 06	,804	0,2441	Valid
Item 07	,541	0,2441	Valid
Item 08	,511	0,2441	Valid
Item 09	,894	0,2441	Valid
Item 10	,894	0,2441	Valid

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung > r tabel. Sehingga dinyatakan item kuesioner Motivasi Kerja valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 01	,858	0,2441	Valid
Item 02	,633	0,2441	Valid
Item 03	,503	0,2441	Valid
Item 04	,703	0,2441	Valid
Item 05	,735	0,2441	Valid
Item 06	,561	0,2441	Valid
Item 07	,858	0,2441	Valid
Item 08	,858	0,2441	Valid
Item 09	,891	0,2441	Valid
Item 10	,703	0,2441	Valid

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan dari tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dinyatakan item kuesioner Lingkungan Kerja valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 01	,694	0,2441	Valid
Item 02	,643	0,2441	Valid
Item 03	,592	0,2441	Valid
Item 04	,584	0,2441	Valid
Item 05	,643	0,2441	Valid
Item 06	,781	0,2441	Valid
Item 07	,855	0,2441	Valid
Item 08	,640	0,2441	Valid
Item 09	,627	0,2441	Valid
Item 10	,781	0,2441	Valid

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan dari tabel 4.7 maka dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dinyatakan item kuesioner Kinerja Karyawan valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas instrument dalam suatu penelitian dilakukan karena taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut, dalam penentuan tingkat reabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien α lebih besar dari 0,6. Berikut ini hasil dari uji reabilitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.8 dalam uji reabilitas diketahui bahwa nilai $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ yakni ($0,919 > 0,6$) maka, kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 dalam uji reabilitas diketahui bahwa nilai $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ yakni ($0,930 > 0,6$) maka, kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Berdasarkan tabel 4.10 dalam uji reabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yakni (0,913 > 0,6) maka, kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Sederhana
Variabel Motivasi Kerja (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,838	3,370		2,919	,005
MotivasiKerja	,760	,086	,746	8,879	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.11 hubungan fungsional maupun kausal variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,838 + 0,760 X_1$$

a = Konstanta, Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 9,838 yang berarti jika skor pada variabel Motivasi Kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 9,838

b = Koefisien Regresi, Motivasi kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,760 yang berarti jika skor pada variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,760.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,897	2,309		2,121	,038
LingkunganKerja	,893	,059	,886	15,128	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS V.25

Berdasarkan tabel 4.12 hubungan fungsional maupun kausal variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4,897 + 0,893 X_2$$

a = Konstanta

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 4,897 yang berarti jika skor pada variabel Lingkungan kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 4,897

b = Koefisien Regresi

Lingkungan Kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,893 yang berarti jika skor pada variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Lingkungan Kerja akan meningkat sebesar 0,893. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

4. Analisis Regresi Berganda
Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel
Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja
(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,255	2,380		,948	,347
MotivasiKerja	,231	,081	,226	2,836	,006
LingkunganKerja	,729	,080	,723	9,062	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,255 + 0,231 X_1 + 0,729 X_2 + e$$

a = Konstanta

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 2,255 yang berarti jika skor pada

variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan sebesar 2,255.

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,231 yang berarti jika skor pada varabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,231. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,729 yang berarti jika skor pada varabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,729. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

5. Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi merupakan analisis untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, analisis korelasi sederhana untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,549	4,117

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja
 Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 maka diketahui bahwa nilai korelasi R Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,746. Karena sesuai dengan tabel 3.3 tingkat hubungan interval koefisien, hasil tersebut berada diantara 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,784	,781	2,870

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja
 Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R Lingkungan Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,886. Karena sesuai dengan tabel 3.3 tingkat hubungan interval koefisien, hasil tersebut berada diantara 0,800-1000 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat.

6. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y secara bersama-sama. Dimana dalam penelitian ini, persamaan korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), untuk hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,809	,803	2,722

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja
 Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.16 maka didapat nilai antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* sebesar 0,899 dan sesuai dengan tabel 3.3 tingkat hubungan interval koefisien, berada diantara 0,800-1000 maka diperoleh kesimpulan bahwa kekuatan hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama adalah sangat kuat.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,549	4,117

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,556 artinya pengaruh Motivasi Kerja (X1) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886	,784	,781	2,870

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui bahwa nilai R Square = 0,784 artinya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,809	,803	2,722

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square atau $R^2 = 0,803$ artinya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,3% dan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

8. Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 4.20

Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,838	3,370		2,919	,005
Motivasi Kerja	,760	,086	,746	8,879	,000

Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber Data: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,879$ dibanding dengan t_{tabel} yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,674$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,879 > 1,674$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.21
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,897	2,309		2,121	,038
Lingkungan Kerja	,893	,059	,886	15,128	,000

a. Dependent variable: LingkunganKerja
 sumber data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai $t_{hitung} = 15,128$ dibanding dengan t_{tabel} yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,674$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,128 > 1,674$). Maka H_0_2 ditolak dan H_a_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

9. Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikansi (Uji f) Variabel
Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja
(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1944,474	2	972,237	131,237	,000 ^b
Residual	459,311	62	7,408		
Total	2403,785	64			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai F hitung dari model adalah 131,237 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Besar nilai f tabel dengan level signifikan $\alpha = 5$ (0,05) numerator df = k-2 (jumlah variabel-1 atau 2-1), serta dumerator df= n-k (jumlah data – jumlah variabel atau 65-2-1= 62) dengan dk pembilang = 2 maka diperoleh angka 3,15 karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($131,237 > 3,15$). Maka H_0_3 ditolak dan H_a_3 diterima yang berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel yakni Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan terdapat

hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

10. Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebab Motivasi Kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting demi kemajuan organisasi dan maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari Motivasi Kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja Karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi Motivasi Kerja yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Kemudian dapat diketahui juga bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebab Lingkungan Kerja merupakan bagian yang penting dalam kehidupan bekerja. Hal ini mudah dipahami sebab Lingkungan Kerja yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang buruk terhadap kehidupan organisasi yang terjadi di PT. Global Internasional Industries Tangerang, namun sebaliknya Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Selain dari pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pula pengaruh dari variabel lain seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi yang belum diteliti. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi berganda nilai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,899 artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Karena hasil olah data berada di atas 0,80 dalam tabel 3.3 interval koefisien. Setelah itu dilakukan uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,803 artinya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,3% dan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang, berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. Hasil olah data menunjukkan nilai pengujian t secara parsial memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,879 > 1,674$). Ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. Hasil olah data menunjukkan nilai pengujian t secara parsial memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,128 > 1,674$). Ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. Hasil olah data menunjukkan nilai pengujian F secara simultan memperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($131,237 > 3,15$). Ini berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edison, dkk. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1), Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- George R. Terry, Leslie W. Rue ; penerjemah, G.A. Ticoalu (2005) . Dasar-dasar manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Siagian. (2014)... Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.