

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung

Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Jublina Oktora

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

email : dosen02062@unpam.ac.id, dosen02155@unpam.ac.id, dosen01887@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuannya adalah agar kita tahu terdapat pengaruh antara motivasi beserta lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Penelitian ini menggunakan cara pemaparan dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *proprisional random sampling* yaitu menggunakan sampel 87 karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien Detrminasi serta uji hipotesis. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%. Dari uji hipotesis yang dilakukan secara parsial hasilnya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,566 > 2,635$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya, hasil penelitian dari lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%. Dari uji hipotesis yang dilakukan secara parsial hasilnya adalah $4,819 > 2,635$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk variabel motivasi beserta lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%. Untuk $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu f_{hitung} sebesar 16,492 dan f_{tabel} sebesar 3,11.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on the performance of employees of PT. Indomarco Prismatama Parung Branch. This study uses a descriptive method with an associative approach. In this study using proportional random sampling research technique that uses a sample of 87 respondents. The data analysis method uses regression analysis, correlation coefficient analysis, termination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of the study stated that motivation had a positive and significant effect on employee performance by 66.1%. From the partial hypothesis test, the result is $t_{count} > t_{table}$, which is $4,566 > 2,635$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Furthermore, the results of the study that the work environment has a positive and significant effect on employee performance by 66.1%. From the partial hypothesis test, the result is $t_{count} > t_{table}$, which is $4.819 > 2.635$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. For the variables of motivation and work environment together have a positive and significant influence on employee performance by 62.4%. For $f_{count} > f_{table}$, f_{count} is 16,492 and f_{table} is 3,11.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat masa teknologi informasi yang sudah sangat modern dan tingkat persaingan yang semakin ketat, maka suatu perusahaan dalam rangka melakukan kegiatan operasionalnya, baik perusahaan yang

bergerak dibidang jasa, industri maupun perdagangan akan bersaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Hal utama untuk diketahui yaitu adanya keberhasilan pada aktivitas yang ada pada sebuah perusahaan untuk mencapai goal bukan hanya bergantung pada kemajuan teknologi yang tersedia, dana, sarana dan prasarana yang dipunyai, akan tetapi bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Faktor ini merupakan suatu elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan terutama bila mengingat era perdagangan bebas segera dimulai dimana iklim kompetisi atau persaingan banyak digunakan.

Hal inilah yang mengharuskan setiap perusahaan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Persaingan yang ada, akan mendorong suatu perusahaan agar dapat bertahan demi kelangsungan usahanya dengan cara memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi pada aspek sumber daya manusia ini dapat menjadi acuan karena ditangan manusialah segala sesuatu dapat direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Berawal dari sebuah pemikiran dalam upaya untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari, maka di tahun 1988 dibangunlah suatu gerai dan diberi nama indomaret. Pada saat terjadinya pengembangan toko, mereka lebih tertarik untuk menggeluti mengenai

apa yang dibutuhkan oleh pasar, oleh karena itu indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, apartemen serta tempat wisata.

Saat proses pendirian dan pengembangan usahanya indomaret menetapkan perihal sebagai berikut yaitu visinya adalah menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global. Motornya adalah mudah dan hemat budaya, menjunjung nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan kerjasama kelompok kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen. Maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan mengharapkan para karyawan mempunyai kinerja yang baik serta motivasi yang tinggi agar dapat bekerja secara profesional dan optimal sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang memacu seorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang pasti mempunyai faktor pendorong kegiatan tersebut (Hasibuan, 2016). Motivasi digunakan sebagai indikator kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menumbuhkan kinerja yang tinggi. Seorang pimpinan perlu memperhatikan serta berusaha mempengaruhi serta mendorong karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi juga mempunyai peran penting untuk meningkatkan semangat karyawan untuk melaksanakan tiap tugasnya agar lebih giat lagi dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Dengan kinerja yang baik

maka pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan lebih cepat selesai. Dengan adanya motivasi karyawan juga bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, jika tidak adanya tuntutan untuk mencukupi kebutuhan maka tak akan ada kegiatan manusia dalam bentuk kerja yang membuahkan hasil yaitu kinerja.

Beekerja adalah suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

Menurut Sri Widodo (2016), lingkungan kerja yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, sehingga memberikan pengaruh kepada karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja sehat yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi, memberikan motivasi serta mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan jabatannya sehingga tercapai produktivitas yang baik dalam bekerja.

Kesesuaian lingkungan kerja fisik untuk kinerja karyawan/pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dibagi dalam dua bagian:

1. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang bisa juga disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, contohnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Adapun permasalahan yang dihadapi yaitu kelembapan dan sirkulasi udara yang kurang karena ruangan tertutup dan selalu menggunakan AC atau pendingin ruangan. Selama masa pandemic, kita banyak belajar jika sirkulasi udara sangat diperlukan agar adanya pertukaran udara khususnya di pagi hari.

Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja antara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya. Indikator kinerja karyawan diukur melalui sikap kerja, kedisiplinan, kerjasama, dan kualitas kerjanya (Mangkunegara, 2018).

Kinerja karyawan menunjukkan masih belum maksimalnya pencapaian sales pada IDM Titihan Bintaro dari tahun 2016-2018 terlihat dari prosentase pencapaian sales yang mengalami penurunan sebanyak 18%. Penurunan pencapaian target sales Indomaret Titihan Bintaro mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen yang berdampak menurunnya loyalitas konsumen dalam berbelanja di toko tersebut hal ini dapat mengakibatkan kerugian pada perolehan laba bersih setiap tahunnya. Oleh karena itu peranan pemimpin sangat penting guna memberikan motivasi terhadap bawahannya agar mempunyai kinerja yang lebih baik lagi hal ini akan berdampak positif apabila pelayanan yang diberikan karyawan dirasa sudah cukup baik oleh konsumen.

Berdasarkan uraian yg ada, maka penulis melakukan penelitian agar mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sbab itu penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma Cabang Parung”**.

B. Rumusan Masalah Yang Ada.

Darii pembahasan masalah yang terlampir, maka kami sang penulis menyusun rumusan yang ada, yaitu:

1. Adakah pengaruh pengaruh motivasi kepada kineerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung?
2. Adakah pngaruh lingkungan kerrja kepada knerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung?
3. Adakah pengruh motivasi dan lingkungan kerja scara simuultan trhadap knerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung?

C. Tujuan Penelitian Yang Ada

Setelah penulis membuat rumusan masalah dan analisa yang telah dijabarkan sebelumnya, penlitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mngetahui berapa besarnya pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan PT. Indomarco Prisamatama Cabang Parung.
2. Supaya kita tahu besarnya pngaaruh anttara lingkungan kerja dngan kinnerja karyawan PT. Indomarco Prisamatama Cabang Parung.
3. Agar tahu seberapa pengaruh moivasi dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cbang Parung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Motivasi

Menurut Suparno Eko (2014:183), yang dimaksud dengan motivasi merupakan kekuatan yg terdapat pada diri seorang yg mndorong dirinya untuk mlakukan suatu tindakan. Besarnya intensitas kkuatan menurut pada diri seorang untuk melakukan satu tugas supaya mncapai target akan menunjukkan sejauh apa taraf motivasinya. Secara umumnya setiap oraang ingin mmpunyai motivasi yang baik. Tidaak ada

seorangpun yang ingin mnjadi frustrasi. Pasti semua orang menginginkan adanya motivasi. Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dapat mendorong motivasi seseorang untuk bersikap agar disenangi dan dihargai oleh semua orang.

Motivasi menurut Sudaryono (2014:205) dapat dikelompokkan mnjadi dua yaiitu motivaasi intrinsiik dan motivasi ekstrinsikk. Mtivasi intrinsik yakni beraasal dari dalem diri seseorang. Seseorang menggunakan kesadaran yang tinggi akan melakukan sesuatu dan melaksanakan tugasnya karena merasa itu adalah tugasnya. Seseorang tidak melakukan lantaran paksaan atau ingin dipuji serta ingin menerima imbalan. Bagi seorang yg memiliki pandangan hidup kerja tinggi, bekerja adalah kewajiban dan sesuatu yg wajib dilakukannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu berasal darii luar diri seorang. Orang itu bekerja lantaran mengharapakan adanya imbalan: gaji, pangkat atau penghargaan.

B. Indikator Motivasi

Motiiivasi sebagai proses psikologis yang muncul dari dlm diri seseorang dan dipengaruhi oleh beberrapa faktor. Menurut Sutrisno (2017:116), faktor tersebut dapatt dibedakan menjadi dua yakni fakkor intern dan ekstern yang berasal dari karyawann, seperti:

1. Kebutuhan agar dapat hidup di dunia ini, yaitu kbutuhan stiap insan yang hidup pada mukaa bumi inii. Untuk mmpertahankan hidupnya, orang ini akan mengerjakan apa saja.
2. Keinginan agar bisa memiliki, yaitu merupakan perihal seseorang yang mendorong agar mau melakukan suatu pekerjaan.
3. Keinginan agar mendapatkan penghargaan, merupakan keinginan untuk menghormati dan dihormati oleh orang lain.
4. Keiinginan agar adanya pengakuan, merupakan keinginan supaya diakui dengan dasar adanya suatu penghargaan juga prestasi, serta memiliki hubungan kerja yang

harmonis juga mendukung adanya pengakuan satu sama lainnya.

5. Keinginan untuk berkuasa, merupakan keinginan yang dapat mengatur, memerintah orang lain dapat berbentuk positif atau negatif.

C. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah satu faktor yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang aman diharapkan mampu memberikan rasa kondusif dan memungkinkan para karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dikatakan memiliki dampak langsung terhadap karyawan ketika karyawan mampu menyelesaikan tugasnya pada perusahaan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tadi akan merasa senang pada tempat kerjanya untuk melakukan kegiatan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja tadi pula meliputi interaksi kerja antara sesama karyawan dan interaksi kerja antara bawahan dan atasan.

Sedarmayanti mengatakan (2011:2), Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat atau perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seseorang pada lingkungan sekitarnya dimana seorang bisa bekerja dengan metode kerja yang digunakan dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Sri Widodo (2016:95), manusia akan mampu melakukan kgiatannya dengan baik, sehingga ditunjukkan oleh suatu hasil kerja yang maksimal. Salah satu diantaranya didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan memberikan pengaruh kepada karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Selanjutnya Sri Widodo menjelaskan bahwa beberapa faktor yg

dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yaitu:

1. Penerangan di tempat kerja

Penerangan atau pencahayaan pada lokasi kerja itu sangat besar keuntungannya terutama bagi karyawan agar memperoleh keselamatan dan kelancaran ketika bekerja. Pada dasarnya cahaya bisa dibedakan menjadi dua, yakni cahaya alami yaitu matahari dan cahaya buatan yang berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan. Dengan pencahayaan yang baik maka para karyawan akan bisa bekerja secara cermat dan juga teliti sehingga output kerjanya mempunyai hasil atau kualitas yang memuaskan.

2. Temperature

Keadaan normal setiap anggota tubuh seorang manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha agar dapat mempertahankan keadaan selalu normal. Bekerja dalam suhu tubuh panas atau dingin bisa mengakibatkan penurunan kinerja. Pada umumnya kondisi tersebut yaitu panas dan lembab cenderung menaikkan penggunaan energi fisik yang lebih berat sehingga mengakibatkan pekerja akan merasakan lebih cepat lelah serta kinerja akan menurun.

3. Kelembapan

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung pada udara didalam sebuah ruangan. Kelembapan ini berafiliasi atau ditentukan oleh temperatur udara yang ada.

4. Sirkulasi udara

Oksigen adalah udara yang dibutuhkan oleh semua makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Oksigen tersebut berguna untuk proses metabolisme tubuh. Sumber utama adanya udara yang bersih serta sehat dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman itu merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan tersedianya oksigen yang cukup

di sekitar tempat seorang menjalankan pekerjaan dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat bekerja, maka akan memberikan kesegaran dan kesegaran pada jasmani.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yg cukup membuat para ahli kesehatan merasa susah utk mengatasinya adalah kebisingan. Bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga manusia lantaran bisa mengganggu kenyamanan waktu bekerja, menghambat telinga dan dapat menyebabkan kesalahan komunikasi satu sama lainnya.

6. Getaran mekanisme

Getaran mekanisme adalah getaran yang disebabkan oleh alat mekanis. Apabila getaran ini sampai ke tubuh seorang karyawan maka bisa mengakibatkan dampak yang tidak diinginkan.

7. Dekorasi

Dekorasi di tempat kerja berhubungan dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja, tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapannya yang sesuai.

8. Keamanan

Guna menjaga kondisi dan tempat kerja agar selalu aman maka perlu diperhatikan adanya pemanfaatannya tenaga satuannya petugas keamanan (Satpam).

E. Definisi Kinerja

Barnawi (2012:44) mengemukakan bahwa hal pertama yang dapat memengaruhi kinerja seseorang yaitu honor atau gaji yang diperoleh. Maka berdasarkan itu, setiap orang yang memperoleh gaji yang tinggi maka kemungkinan besar hidupnya akan sejahtera. Seseorang yang memperoleh gaji tinggi juga akan bekerja dengan penuh semangat apabila pekerjaannya menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimanapun mungkin seorang

karyawan/pegawai dapat bekerja profesional jika saat berangkat dari rumah menuju tempat bekerja, mereka mempunyai segala macam persoalan rumah tangga yang memusingkan karena kebutuhan hidup tidak terpenuhi. Desakan kebutuhan yang tidak terpenuhi ini akan terbawa sampai ke dalam ruangan mereka bekerja ataupun saat mengajar.

Kinerja dilihat dari sisi Wirawan (2013:732) adalah output yang didapatkan dari fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakannya oleh sumber daya manusia atau pegawai pada waktu tertentu. Kinerja adalah pencapaian atas prestasi seorang yang berkaitan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kinerja menurut Suparno Eko (2014:70) yakni melalui interaksi ini, analisis benar-benar melakukan pekerjaan yang sedang dilaksanakan untuk memperoleh informasi dari tangan pertama mengenai sebuah pekerjaan, seperti: ukuran pekerjaan, standar kerja, tingkat kesalahannya dan aspek lainnya.

F. Indikator Kinerja

Kasmir berpendapat (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kuwalitas (mutu)

Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan mendekati hasil yang sempurna. Semakin sempurna hasil dari suatu produk, maka dapat dikatakan bahwa kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

2. Kuwantitas (jumlah)

Mengukur kinerja bisa juga dilakukan dengan melihat sisi kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Waktu (jangka waktu)

Ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang dalam penyelesaiannya diberikan batasan

waaktu. Artinya ada pekerjaan batasan waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja.

4. Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dihubungkan dengan kerjasama antar karyawan dan juga kerjasama antar pimpinan. Hubungan ini sering dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan atau kelompok. Dalam hubungan ini dapat diukur, apakah seorang karyawan dapat mengembangkannya perasaan saling menghargai satu sama lain, niat baik kepada orang lain dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas dalam sebuah perusahaan sudah dianggarkan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan. Artinya dengan biaya yang telah dianggarkan itu menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan dilakukan pengawasan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas tugasnya dan jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan harus dibuktikan kebenarannya. Pembuktian ini hanya dapat dilakukan dengan pengujian hipotesis dimaksud dengan data lapangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis bahwa:

H₀: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₀: Lingkungan kerja tidak ada pengaruhnya kepada kinerja karyawan

H₂: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan

H₀: Motivasi dan Lingkungan kerja sama sekali tidak ada pengaruhnya kepada kinerja karyawan

H₃: Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai yaitu metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik samplingnya adalah proporsional random sampling menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 87 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Penelitian

Uji ini bertujuan untuk menguji pernyataan pada tiap - tiap butir pertanyaan yang ada dikuesioner, apakah pertanyaan tersebut valid atau tidak valid. Untuk mengelola uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila Chronbach Alpha $>$ 0,214 maka instrumen valid
2. Apabila Chronbach Alpha $<$ 0,214 maka instrumen tidak valid (gagal)

Ini merupakan hasil uji validitas variabel motivasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai SOP	0,380	0,2146	Valid
2	Jumlah produk yang dihasilkan sesuai target	0,568	0,2146	Valid
3	Jangka waktu pembuatan produk sudah sesuai dengan SOP	0,651	0,2146	Valid
4	Waktu bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	0,664	0,2146	Valid
5	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	0,370	0,2146	Valid
6	Kerjasama yang baik dapat mencapai hasil yang optimal	0,559	0,2146	Valid
7	Penekanan biaya tak terduga dapat memperkecil kerugian	0,326	0,2146	Valid
8	Pengawasan yang dilakukan sesuai dengan SOP	0,555	0,2146	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

No	kuesioner	r hitung	r tabel	keputusan
1	Bekerja dapat menjamin hari tua saya	0,471	0,2146	Valid
2	Dapat mengembangkan dan memiliki keahlian khusus setelah bekerja	0,345	0,2146	Valid
3	Selalu bersemangat bekerja ketika ingin memiliki sesuatu	0,458	0,2146	Valid
4	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja individu	0,462	0,2146	Valid

Berdasarkan data tersebut, variabel Motivasi (X_1) diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,2146), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan SOP	0,424	0,2146	valid
2	Temperatur udara dapat mengoptimalkan tempat untuk bekerja	0,722	0,2146	valid
3	Kelambapan udara sudah sesuai dengan SOP	0,589	0,2146	valid
4	Sirkulasi udara sudah sesuai dengan SOP	0,602	0,2146	valid
5	Kebisingan yang ada mengganggu karyawan untuk bekerja	0,502	0,2146	valid
6	Getaran mekanisme mesin mengganggu karyawan saat bekerja	0,668	0,2146	valid
7	Dekorasi sudah sesuai SOP	0,647	0,2146	valid
8	Keamanan sudah sesuai SOP	0,651	0,2146	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang tercantum, variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,2146), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan

valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data yang terlampir, variabel kinerja (Y) diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,214), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawabannya seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Motivasi (X_1)	0,601	0,60	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	0,741	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,612	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan *reliabel*, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

C. Uji Prasyarat Data

1. Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Test of Normality		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig
Kinerja Karyawan (Y)	108	50	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil yang ada, maka diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaannya pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6

Hasil pengujian multikolinearitas dengan colinarity statistics kinerja karyawan sebagai variabel dependen

Variabel	Colinarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0.680	1.470
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.680	1.470

msing – masiing variabel bebaas yaiitu Motivasi sebesar 0,680 dan Lingkungan Kerjaa seebesarr 0,680. Keduaa nilai tersebutt kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi sebesar 1,470 sertaa Lingkungan kerja sebesar 1,470 menunjukkan bahwa nilaii t tersebut kurang dari 10. Untuk itu model dari regresi ini tidak ada multikolinearitas

3. 3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.7
Uji Durbin – Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,597 ^a	,356	,340	2,03544	1,604

Sumber: Data Primer diolah, 2020

- a. Predictors: (Constant), Religiusitas
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

regresii ini tidak ada *autokorelasi*, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,604 yang berada di antara interval 1,5969 – 1,6942.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Motivasi	2,686	2,193		1,225	,224
	Lingkungan Kerja	-,021	,045	-,060	-,472	,638
	Kinerja	-,012	,069	-,022	-,177	,860

a. Dependent Variable: abs_res
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil yang dihitung, *glejser test model* pada variabel Mottivasi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,224 dan variabel Lingkungan Kerrja (X₂) diiperoleh nilaii *probability* signifikaansi (Sig.) sebesar 0,638 dimanaa nilaii signiifikansi (Sig.) > 0,05. Dengaan demiiikian *regression model* padaa dataa ini tidakk ada gangguann *heteroskesdastisitas*, sehingгаа model regresii ini layak dipakai sebagai data penelitiann

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil uji t variabel motivasi (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,480	2,840		7,916	,000
	Motivasi	,427	,093	,452	4,566	,000

a. Dependent Variable: kinerja

2,635 maka dapat disimpulkan t hitung lebih beesar dari t taabel dan terddapat pengaruh yang signifiakaan antara motivasi (X₁) terhadaap kinerja (Y). Nilai sig adalah taraf signifikansi nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maaka dapatt disimpullkan bahwaa terdapaat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X₁) dengan kinerja (Y)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,872	2,197		11,322	,000
	Lingkungan Kerja	,305	,063	,472	4,819	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Nilai t adalah 4,819 nilai t tabel adalah 2,635 maka dapat disimpulkan t

hitung lebih besar dari t tabel dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai sig adalah taraf signifikansi nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja (Y).

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4.11
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,541	2	55,771	16,492	,000 ^b
	Residual	270,531	80	3,382		
	Total	382,072	82			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi						

Nilai F hitung adalah 16,492 dan nilai F tabel 3,11. Karena nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Nilai sig adalah taraf signifikansi, nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis teliti dan pembahasannya yang telah diperoleh tentang “pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Indomarco Prisma Cabang Parung” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi yang ada memiliki pengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma Cabang Parung sebesar 66,1%. Nilai t hitung adalah 4,566 sedangkan nilai t tabel adalah 2,635 maka dapat disimpulkan t hitung lebih besar dari t tabel dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Nilai sig adalah taraf signifikansi nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) dengan kinerja (Y).

2. Lingkungan Kerja yang diciptakan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma Cabang Parung sebesar 66,1%. Nilai t yang diperoleh adalah 4,819 nilai t tabel adalah 2,635 maka dapat disimpulkan t hitung lebih besar dari t tabel dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai sig adalah taraf signifikansi nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja (Y).
3. Motivasi yang dihasilkan (X_1) dan Lingkungan kerja yang diberikan (X_2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Indomarco Prisma Cabang Parung. Koefisien determinasi sebesar 62,4% dan sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi dan kompensasi. Nilai F hitung adalah 16,492 dan nilai F tabel 3,11. Karena nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap

Kinerja (Y). Nilai sig adalah taraf signifikansi, nilai sig... sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Dwiyanto, Agus. 2012 (Jilid Dua). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mahsun. 2013. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode dan Tekniknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kelima, Bandung: Bina Aksara

Andini, R., Syah, A., Sulistiani, S., Yusran, Y., & Septiani, Y. (2020). PENGENALAN STRATEGI PEMASARAN PETERNAKAN AYAMGUNA MENINGKATKAN LABA PADA UKM DIDEASA JUN REJO, JAWA TIMUR. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*. <https://doi.org/10.32493/jlkkkk.v1i1.p50-55.5595>

Oktora, J., & Syamsuddin, R. A. (2021). The Influence of Work Environment and Motivation on the Performance Oriflame Indonesia's Members. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. <https://doi.org/10.32424/1.jame.20.22.4.3289>

Oktora, J., Syamsuddin, R. A., & Asadurrahim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

B. Saran

1. Untuk variabel motivasi yg ada maka diperoleh pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu. Pernyataan perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yg dicapai karyawan. Dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,8%. Untuk lebih baik lagi atasan atau pimpinan harus memperhatikan pekerjaan para karyawan dan memacunya dengan memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai oleh karyawan tersebut.
2. Untuk variabel lingkungan kerja pernyataan yang paling kecil adalah nomor 5, yaitu kebisingan yang ada mengganggu karyawan untuk bekerja. Dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,6%. Untuk lebih baik lagi harus diperhatikan bagaimana kondisi alam sekitar tempat bekerja agar timbul suasana yang aman dan nyaman saat bekerja.
3. Untuk variabel kinerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu pernyataan waktu bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,9%. Diusahakan untuk karyawan perempuan untuk mendapatkan shift pagi sampai sore hari saja. Waktu bekerja juga diharapkan sesuai dengan kemampuan. Jangan sampai melewati batas.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J.W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar

- KARYAWAN PADA YAYASAN IBNU UMAR, CIPUTAT – TANGERANG SELATAN. *JURNAL SeMaRaK*. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5621>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTRITRAN ABADI SRENGSENG JAKARTA BARAT PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2020). DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI ATAS KINERJA KARYAWAN PT BNI KCP PAMULANG. ProBank. <https://doi.org/10.36587/probank.v5i2.723>
- Pratama, A., Syamsuddin, R., Oktora, J., & Sunarsi, D. (2021). Organizational Culture, Transformational Leadership and the Impact on Knowledge Sharing in Selected Research Organization. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302998>
- Rahmi Andini Syamsuddin, Lisdawati, & Agung Tri Putranto. (2020). Evaluation Performance of Social Organization in Setu District – South Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*. <https://doi.org/10.22225/jj.7.2.2483.123-127>
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syamsuddin, R.A. 2020. Kinerja Satpol PP Kecamatan Serpong Dalam Penertiban Pedagang Kakilima di Pasar Serpong. *Jurnal Semarak Vol.3 No.1 (1-19)*
- Syamsuddin, R. A. (2018). EVALUASI KESESUAIAN STRATEGI OUTSOURCING TENAGA

KERJA SEBAGAI STRATEGI
PENUNJANG STRATEGI
GENERIK Rahmi Andini
Syamsuddin. JURNAL SeMaRaK.
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1253>

- Syamsuddin, R. A., & Lisdawati, L. (2020). Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak (DP2KBP3A) dalam Menangani Kasus Kekerasan pada Perempuan dan Anak di Kabupaten Pandeglang, Banten Tahun 2020. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
<https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.319>
- Syamsuddin, R., Pratama, A., Oktora, J., & Sunarsi, D. (2021). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction (An Empirical Study on PT Telkom of Makassar Regional Office).
<https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302982>
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada