

Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Mitra Karya Abadi Medan Tahun 2018

Sahat Sinaga^{1*}

¹Program Studi D-III Radiodiagnostik dan Radioterapi
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Senior Medan
Email: *sahatsinaga@gmail.com*

ABSTRAK

Terciptanya lingkungan kerja yang baik serta adanya pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Mitra Karya Abadi Medan Tahun 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Anugrah Mitra Karya Abadi sebanyak 35 orang dengan jumlah sampel dijadikan sebagai *total sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pembagian kuesioner kepada responden. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial nilai t hitung lingkungan kerja > t tabel yaitu nilai t hitung lingkungan kerja 2,317 > 1,692, demikian juga dengan nilai t hitung motivasi > t tabel yaitu nilai t hitung motivasi 2,370 > 1,692, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (5,029 > 3,29) dengan demikian model regresi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The creation of a good work environment and the provision of appropriate motivation according to the needs of employees will provide opportunities for the organization to support the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of the environment and work motivation on employee performance at PT Anugrah Mitra Karya Abadi Medan in 2018. This research is a quantitative study using a survey method, in which basic data from a sample of a population is collected using a questionnaire instrument in the field. The data used in this study is primary data. Primary data is obtained directly from the original source through the distribution of questionnaires to respondents. The study population was all 35 employees of PT Anugrah Mitra Karya Abadi with the number of samples used as total sampling. Data collection techniques were

carried out by interviewing and distributing questionnaires to respondents. Classical assumption test is done by normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. The data analysis technique used the T-test and F-test. The results showed that partially the t-count work environment value $> t$ table, namely the t-count work environment value $2.317 > 1.692$, as well as the t-count motivation value $> t$ table, namely the t-count motivation value $2.370 > 1.692$, this shows that there is a positive and significant effect between work environment and motivation on employee performance. Meanwhile, simultaneously shows that the calculated F value $> F$ table ($5,029 > 3,29$) thus the regression model between work environment and work motivation on employee performance is declared fit or good.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusianya dalam organisasi memiliki peran penting untuk memajukan suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Tuntutan organisasi atas kinerja pegawai yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stres yang akhirnya berdampak pada kinerja.

Untuk mampu membawa organisasi dalam memasuki lingkungan bisnis, pimpinan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah motivasi kerja, budaya organisasinya, lingkungan kerja dan lain-lain. Dimana fakto ini dapat mempengaruhi kinerja, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Supardi, 2003), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau keadaan suasana pekerjaan yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan baik melakukan produksi maupun tidak produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (Yusmanita, 2013) motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing, dengan demikian maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati, 2014) bahwa dari penelitian yang dilakukan menunjukkan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai. Variabel ini memiliki peran penting dalam upaya mewujudkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yatipati, 2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zameer, Ali, Nisar & Amir 2014) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya & Yulianthini, 2014).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Mitra Karya Abadi Medan Tahun 2018.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Anugrah Mitra Karya Abadi sebanyak 35 orang dengan jumlah sampel dijadikan sebagai *total sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pembagian kuesioner kepada responden (Sugiyono, 2014). Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan

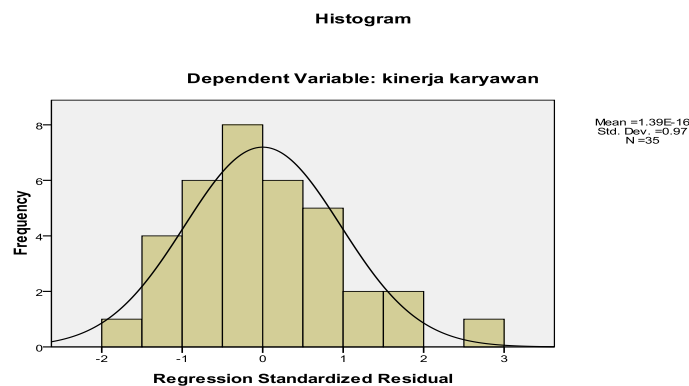
uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan Uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

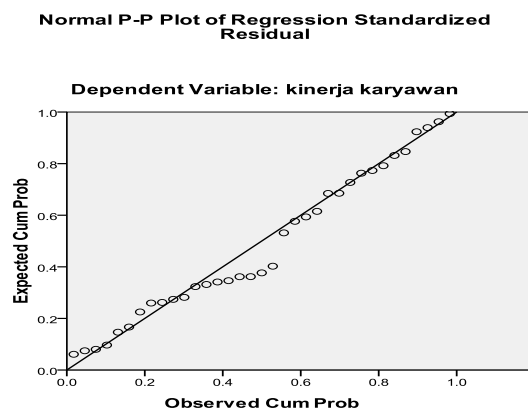
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara histogram dan memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram :



Gambar 1. Kurva Histogram

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal. Selain histogram, persyaratan dari uji normalitas juga dapat dilihat dari *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

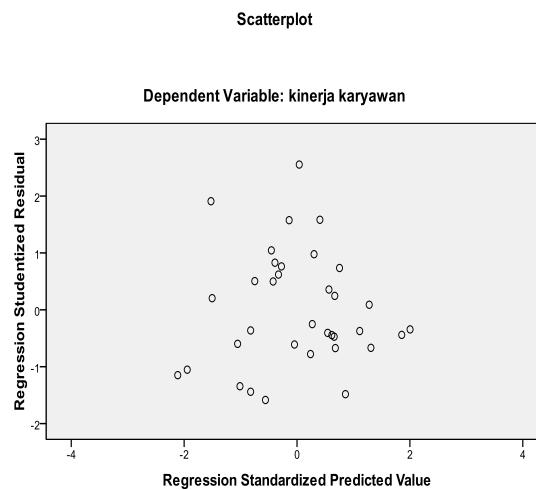


Gambar 2. Normalitas P-P Plot

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Gambar 3. Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Lingkungan kerja	.770	1.009
2	Motivasi kerja	.792	1.209

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti model regresi tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel 4.11.

Tabel 2. Hasil Estimasi Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.131	6.111		5.749	.000		
lingkungan kerja	.359	.155	.359	2.317	.027	.770	1.009
motivasi kerja	.326	.138	.367	2.370	.024	.792	1.209

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 35,131 + 0,359 X_1 + 0,326 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan
- Konstanta sebesar 35,131 : artinya jika lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 35,131.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,359 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,326 yang berarti bahwa jika motivasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabelvariabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.539	.562	5.713	2.182

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,562. Hal ini berarti 56,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dimana apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1=k$ dan $df_2 = n-k-1$. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.269	2	164.134	5.029	.013 ^a
	Residual	1044.302	32	32.634		
	Total	1372.571	34			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,029, sementara F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$, maka didapat F tabel 3,29. Nilai F hitung > F tabel ($5,029 > 3,29$) dengan demikian model regresi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau baik.

Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu lingkungan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana apabila nilai t hitung > t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji - t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.749	.000
	lingkungan kerja	2.317	.027
	motivasi kerja	2.370	.024

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t hitung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,317, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $35-2 = 33$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,692. Nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t hitung lingkungan kerja $2,317 > 1,692$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 2,370, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $35-2 = 33$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,692. Nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t hitung motivasi $2,370 > 1,692$, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik lingkungan kerja dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,562. Hal ini berarti 56,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Secara parsial juga terlihat bahwa nilai t hitung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,317, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $35-2 = 33$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,692. Nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t hitung lingkungan kerja $2,317 > 1,692$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 2,370, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $35-2 = 33$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,692. Nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t hitung motivasi $2,370 > 1,692$, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,029, sementara F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$, maka didapat F tabel 3,29. Nilai F hitung > F

tabel ($5,029 > 3,29$) dengan demikian model regresi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau baik.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Supardi, 2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Yusmanita, 2013 motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing, dengan demikian maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

SIMPULAN

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa Nilai F hitung $> F$ tabel ($5,029 > 3,29$) dengan demikian model regresi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. 2014. Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Supardi. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.
- Setiawati, Ninuk, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2014

- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Yatipati, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7.