



Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dede Hertina¹, Mochammad Handri Hanafie²

^{1,2}Universitas Widyatama

¹dede.hertina@widyatama.ac.id, ²handri.hanafie@widyatama.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 10 Desember 2022

Disetujui 03 Januari 2023

Diterbitkan 25 Januari 2023

Kata kunci:

Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat memaparkan pengaruh motivasi kerja dengan cara parsial kepada kinerja pegawai, buat memaparkan pengaruh area kerja dengan cara parsial kepada kemampuan pegawai serta buat memaparkan motivasi kerja serta area kerja dengan cara simultan kepada kemampuan pegawai. Bersumber pada hasil analisa membuktikan kalau motivasi kerja mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai PT. Kemajuan Bangsa, Metode pengumpulan sample ialah dengan memakai sampling jenuh, sampling jenuh merupakan metode penentuan sample apabila seluruh anggota populasi yang dipakai selaku sample. Jumlah sample yang dipakai dalam riset ini sebesar 16 responden pegawai PT. Kemajuan Bangsa. Metode analisa informasi pada riset ini dicoba dengan langkah pengujian analisa regresi linear berganda dan analisa regresi anggapan klasik. Hasil studi meyakinkan area kegiatan pengaruhi pada Keahlian Karyawan, Mengenai ini dapat diketahui dengan diperolehnya angka t hitung(1. 603) < angka t tabel (2. 14479) serta angka signifikansi yg didapat 0, 135 > 0, 05. Angka t tabel penyaluran dicari pada a= 5% dengan bagian independensi(df) n- k ataupun 16- 2= 14, hingga didapat t tabel= Area Kegiatan mempengaruhi kepada kemampuan karyawan, perihal ini bisa dikenal dengan diperolehnya angka t hitung (1.603) < angka t tabel (2. 14479) serta angka signifikansi alhasil disimpulkan area kegiatan mempunyai akibat kepada kemampuan karyawan. Angka F hitung serta angka signifikansi dari studi ini bisa diamati pada Bagan 3. Dari bagan 3 diatas bisa dikenal kalau angka F hitung (6,158) lebih besar dari angka F tabel(3. 74), sebaliknya angka signifikansi didapat sebesar 0, 014 < 0, 05. F bagan didapat dengan df1= k- 1= 3- 1= 2 serta df2= n- k= 36- 3= 33, hingga didapat angka F tabel sebesar 3. 74 Hingga bisa disimpulkan kalau dengan cara simultan variable area kegiatan serta motivasi pengaruhi kepada kemampuan pekerja.

ABSTRACT

This research intends to explain the effect of work motivation partially on employee performance, to explain the influence of activity area partially on employee performance and to explain activity motivation and work area simultaneously on employee performance. Based on the results of the analysis proves that work motivation has an important influence on the ability of employees of PT. Progress of the Nation, the sample collection method is to use saturated sampling, saturated sampling is a method of determining the sample if all members of the population are used as samples. The number of samples used in this research was 16 respondents from PT. The nation's progress. The information analysis method in this research was tested using multiple linear regression analysis and classical assumption regression analysis. The research results prove that the area of activity affects the ability of employees, this can be recognized by obtaining a t-count value (1.603) < t-table value (2.14479) and a significance value obtained is 0.135 > 0.05. The value of t distribution table is searched at a = 5% with degrees of freedom (df) n-k or 16-2 = 14, then obtained t table = Work Environment affects employee performance, this can be known by obtaining t count value (1.603) < value t table (2.14479) and significance value so it can be concluded that the work environment has an influence on employee performance. The calculated F value and the significance value of this study can be seen in Table 3. From table 3 above it can be seen that the calculated F value (6.158) is greater than the F table value (3.74), while the significance value obtained is 0.014 < 0.05. F table is obtained with df1 = k-1 = 3-1 = 2 and df2 = n-k = 36-3 = 33, then the F table value is 3.74. So it can be concluded that simultaneously the work environment variables and motivation affect employee performance.

Keywords :

work environment, work motivation, employee performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Kesuksesan sesuatu upaya tidak senantiasa diukur dengan uang yang dipunyanya, namun terdapat perihailain yang lebih berarti ialah sumber daya manusia(SDM) dalam upaya itu. Di masa globalisasi saat ini ini, sumber daya manusia yang bermutu ialah sesuatu keharusan sebab maju mundurnya sesuatu upaya amat tergantung pada mutu sumber daya manusia ataupun pekerjanya. Semakin baik mutu pegawai sesuatu industri, hingga terus menjadi besar pula daya saingnya dibanding dengan industri lain. Pegawai merupakan aset bernilai yang butuh dirawat serta dipelihara dengan baik, alhasil industri wajib mencermati tiap perinci program terpaut pengembangan sumber energi manusianya buat melatih pegawai yang bermutu, berkapasitas serta berakal saing besar. Aspek kesuksesan sesuatu industri tercantum dalam pengoperasian sumber daya manusia industri, sumber daya manusia pada dasarnya ialah salah satu sumber modal untuk kesuksesan industri. Dalam area kerja sesuatu industri, kemampuan pegawai ialah aspek penting yang butuh dicermati sebab amat pengaruhi hasil yang digapai industri. Kemampuan pegawai bisa dimengerti selaku sepanjang mana seorang melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya. Faustino Gomes(1995) melaporkan kalau hasil kerja merupakan catatan hasil ataupun keluaran dari sesuatu guna ataupun aktivitas khusus sepanjang periode waktu tertentu. Kinerja merupakan guna dari motivasi serta keahlian buat melaksanakan tugas ataupun profesi. Pegawai wajib mempunyai keinginan yang kokoh serta tingkatan pemahaman khusus. Keahlian pegawai tidak cukup efisien buat melaksanakan suatu tanpa pemahaman yang nyata mengenai apa yang wajib dicoba serta gimana menuntaskan pekerjaan oleh industri. Industri yang berhasil dalam sesuatu aspek pastinya hendak sanggup mengukur serta menilai kemampuan pegawai.

Motivasi kerja bisa memotivasi seorang pegawai, semangat aktivitas bisa tingkatkan kemampuan pegawai yang lebih produktif. Daya produksi tinggi dari pekerja. Tidak hanya itu, membagikan peluang buat pengembangan kepada tiap pegawai, penuhi keinginan bersumber pada keahlian serta kualifikasi orang merupakan bagian terutama dari usaha buat penuhi kebutuhan pegawai, paling utama motivasi pegawai buat daya produksi yang lebih besar. sebab memenuhi kebutuhan sesuai dengan impian pegawai, paling utama balasan ganti rugi berbentuk pendapatan serta tambahan atas kemampuan, membolehkan pegawai buat berkonsentrasi penuh pada profesi mereka. Aspek lain yang pula pengaruhi kemampuan pegawai merupakan aspek area kerja. Bagi Nitisemito(2000: 183), daerah kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat disekitar pegawai yang bisa pengaruhi kemampuan tugasnya. Lingkungan kerja industri sangat berarti untuk manajemen. Walaupun daerah kerja tidak melaksanakan cara penciptaan industri, area kerja mempengaruhi langsung kepada para pekerja yang melaksanakan cara penciptaan. Area kerja yang membuat aman untuk pegawai bisa tingkatkan kemampuan.

Seorang manajer akan perlu tahu apakah tujuan industri sudah tercapai atau belum. Kinerja karyawan tentunya tidak akan selalu sebaik atau sesuai dengan harapan atasan, karena dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Manajer harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Area kerja merupakan seluruh suatu yang mengitari pegawai serta yang bisa pengaruhi mereka dalam melakukan kewajiban yang diserahkan. Terdapat 2 tipe area kerja, ialah area kerja raga serta area kerja non fisik. Bagi Sedamaryanti(2001: 21), area kerja raga merupakan selengkap situasi raga yang terdapat di dekat tempat kerja serta dapat dengan cara langsung ataupun tidak langsung pengaruhi pekerja, sebaliknya area kerja immaterial merupakan selengkap kondisi yang terjalin dalam kaitannya dengan sesuatu ikatan kerja. bagus ikatan kerja dengan pimpinan ataupun ikatan dengan kawan kerja, ataupun ikatan dengan anak buah. Menghasilkan area kerja yang aman, nyaman serta mengasyikkan ialah salah satu metode industri bisa tingkatkan kemampuan kerja karyawannya. Bagi Mangkunegara(2001: 6), yang diartikan dengan kinerja adalah mutu serta jumlah kerja yang dicoba seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan sample ialah dengan memakai sampling jenuh, sampling jenuh merupakan metode penentuan sample apabila seluruh anggota populasi yang dipakai selaku sample. Jumlah sample yang dipakai dalam riset ini sebesar 16 responden pegawai PT. Kemajuan Bangsa. Metode analisa informasi yang dipakai merupakan:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa bentuk persamaan regresi linier berganda ataupun Multiple Linear Regression Analysis dipakai buat meregresikan dengan cara simultan antara variabel bebas ataupun independent variable dengan variabel terikat ataupun dependent variable.

Dalam riset ini bentuk regresi yang dipakai ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)

X1 = variabel bebas (Keselamatan Kerja)

X2 = variabel bebas (Kesehatan Kerja)

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

2. Uji F

Buat melaksanakan pengujian pengaruh dari variabel- variabel bebas dengan cara simultan kepada variabel terikat, hingga dicoba dengan memakai percobaan F.

3. Uji t

Percobaan t ini dicoba buat mencoba signifikan tiap- tiap variabel bebas dengan cara parsial ataupun buat mengenali variabel bebas mana yang lebih mempengaruhi diantara kedua variabel bebas (X) kepada variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linier berganda

Tabel 1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.152	4.472		1.152	.272
	LingkunganKerja	.453	.283	.410	1.603	.135
	MotivasiKerja	.309	.205	.384	1.503	.159

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Persamaan Regresi Riset :

$$Y = 5,152 + 0,453 X_1 + 0,309 X_2 + e$$

Interpretasi Persamaan Regresi :

1. Konstanta (a) = 5,152, membuktikan besarnya kemampuan, bila motivasi kerja serta area kerja sebesar nol, hingga besarnya kemampuan sebesar 5,152.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,453, membuktikan besarnya akibat area kerja kepada kemampuan pegawai, koefisien regresi bertanda positif membuktikan area kerja mempengaruhi kepada kemampuan, yang berarti area kerja hendak menimbulkan kenaikan kemampuan.
3. Koefisien regresi area kerja sebesar 0,309, membuktikan besarnya akibat motivasi kerja kepada kemampuan pegawai, koefisien regresi bertanda positif membuktikan motivasi kerja mempengaruhi searah kepada kemampuan, yang berarti motivasi kerja hendak menimbulkan kenaikan kemampuan.
4. dari table 1 membuktikan kalau area kerja serta motivasi kerja mempunyai ikatan yang positif kepada Kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien area kerja serta motivasi kerja yang bertanda positif.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.152	4.472		1.152	.272	
	LingkunganKerja	.453	.283	.410	1.603	.135	.630
	MotivasiKerja	.309	.205	.384	1.503	.159	.630

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Bersumber pada Bagan 2 diatas, hingga bisa dikenal: area kerja mempengaruhi kepada Kemampuan Pegawai, perihal ini bisa dikenal dengan diperolehnya angka t hitung (1.603) < nilai t tabel (2.14479) dan nilai signifikansi yg diperoleh 0,135 > 0,05. Nilai t tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $16-2 = 14$, hingga didapat t tabel= Area Kerja mempengaruhi kepada kemampuan pegawai, perihal ini bisa dikenal dengan diperolehnya angka t hitung (1.603) < nilai t tabel (2.14479) serta angka signifikansi bisa disimpulkan area kerja mempunyai pengaruh kepada kemampuan pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.730	2	49.365	6.158	.014 ^b
	Residual	96.203	12	8.017		
	Total	194.933	14			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Percobaan F dipakai buat mengenali, apakah variabel- variabel bebas dengan cara simultan mempengaruhi penting kepada variable terikat. Bagian keyakinan yang dipakai merupakan 0,05. Bila angka F hitung > F tabel ataupun angka signifikansi < 0,05 disimpulkan kalau semua variabel bebas yang dicoba ialah variabel yang pas dalam memperhitungkan variabel terikat. Angka F jumlah serta angka signifikansi dari riset ini bisa diamati pada Bagan 3. Dari bagan 3 diatas bisa dikenal kalau angka F jumlah (6,158) lebih besar dari angka F tabel (3.74), sebaliknya angka signifikansi didapat sebesar $0,014 < 0,05$. F tabel didapat dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ serta $df_2 = n - k = 36 - 3 = 33$, hingga didapat angka F tabel sebesar 3. 74 Hingga bisa disimpulkan kalau dengan cara simultan variable area kerja serta motivasi mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemajuan Bangsa

Bersumber pada percobaan anggapan memberitahukan kalau area kerja berpangaruh kepada kemampuan pegawai, perihal ini bisa diamati dari hasil kalkulasi angka t hitung (1.603) < nilai t tabel (2.14479) serta angka signifikansi yg didapat 0,135 > 0,05, perihal ini membuktikan kalau variable area kerja mempengaruhi buat menggapai tujuan dari industri pada PT Kemajuan Bangsa. Hasil riset ini mensupport riset yang dicoba oleh Lyta Lestary serta Harmon yana melaporkan kalau Area kerja telah bagus. Perihal ini bisa diamati dari angka mean variable area kerja yang terletak dalam skala interval besar ataupun baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri PT. Kemajuan Bangsa

Bersumber pada percobaan hipotesis melaporkan kalau Motivasi kerja berpengaruh kepada kemampuan pegawai pada industri PT. Kemajuan Bangsa. semangat kerja mempengaruhi searah kepada kemampuan, yang berarti motivasi kerja hendak menimbulkan kenaikan kemampuan. Motivasi merupakan sesuatu aspek yang keberadaannya bisa memunculkan kebahagiaan kerja serta tingkatkan daya produksi ataupun kemampuan dan menimbulkan sikap orang yang berlainan. Sumber motivasi bermacam- macam dari orang ke orang sebab tidak terdapat orang yang serupa dengan orang lain. Tetapi yang terutama, dengan motivasi yang dipunyanya, seorang mempunyai lebih banyak elastisitas serta daya buat menggapai apa yang diinginkannya. Untuk seseorang pegawai yang bekerja dalam sesuatu organisasi, motivasinya membuat ia bersemangat dalam melaksanakan profesinya buat menggapai tujuan organisasi. Kala pegawai antusias mengenai profesi mereka, kemampuan mereka bertambah. Situasi area kerja amat pengaruhi kemampuan pegawai, perihal ini dibantu dengan jawaban responden yang bagi responden bagi responden kebersihan di kantor dinilai yang telah bagus, sarana kerja lumayan baik, tempat kerja cukup baik. bekerja. baik, ventilasi bertugas dengan bagus, terdapat perputaran udara yang lumayan di tempat kerja, suhu udara di tempat kerja aman, ikatan di tempat tempat kerja yang lumayan aman. Bila situasi area kerja dipertahankan ataupun kualitasnya ditingkatkan, karyawan menghasilkan tempat kerja selaku tempat yang mengasyikkan buat melaksanakan tugas- tugas mereka, yang pada gilirannya bisa tingkatkan kemampuan pegawai.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja mempengaruhi penting kepada terhadap kemampuan pegawai pada PT. Kemajuan Bangsa.
2. Motivasi kerja mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai pada PT. Kemajuan Bangsa.
3. Daerah kerja serta motivasi kerja mempengaruhi kepada kemampuan karyawan pada PT. Kemajuan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia industri, Bandung : Remaja Rosda Karya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Alex, Nitisemito. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gema pustaka, Jakarta
- Arida, Ayu. 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Chistian Andico, Sudharto P. Hadi & Reni Shinta Dewi. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang" dalam jurnal dipenogoro sosial dan politik tahun 2013, hal 1-9.
- Husein, Umar. 2010. Metode Riset Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi karyawan daerah air minum (PDAM) Kota Malang" dalam jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016 (hal.2).
- Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Lyta Lestary , Harmon. 2017, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.