

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDO METRO

SUWARTO*

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro
Email: wartok_umm@gmail.com

A company is very important to pay attention to its employees in order to give optimal contribution to its work hence from that a company must give motivation or encouragement and give sense of security and comfort for employees which will bring influence to the success of duty and job implementation.

This study aims to explain whether the variables of Work Motivation and Work Environment significantly influence employee work performance of PT, Indo Metro and to determine which variables significantly influence between two variables Working Motivation and Work Environment on Employee Achievement PT. INDOO METRO.

In this study using primary data collected by Probability Sampling and samples in the form of simple random sampling method on 60 employees using questionnaires with Likert scale at PT Indo Metro. Normality test, linearity test and regression significance as testing requirements for Test T, F Test, and Determination Test (R²).

Based on the results of research by using T test, the work motivation has significant effect on job performance, and work environment has significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Job Performance.

A. Latar Belakang

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut [Malayu S.P. Hasibuan](#) (2008: 67), motivasi kerja merupakan sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan. Suatu perusahaan dapat maju ataupun mundur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

* Corresponding author. HP: 081369024099.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

Menurut [Sarlito Wirawan Sarwono](#) (2005: 56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik.

Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi yang berarti bagi perusahaan.

PT. INDO METRO sebagai suatu perusahaan yang tidak terlepas dari masalah Prestasi kerja karyawan dalam hal pencapaian target yang maksimal. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan jika bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO ?

Tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO?
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO?
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan jika bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO ?

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO.
- b. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan PT. INDO METRO.
- c. Terdapat pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama prestasi karyawan PT. INDO METRO.

B. Deskripsi Teoretik

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan seorang manajer dalam memotivasi bawahannya akan mempengaruhi efektifitas manajer, bawahan dan perusahaannya. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai suatu sistem akan mampu meramalkan perilaku dan kinerja bawahannya.

Menurut Mc. Donald (dalam buku Sardiman 2007:73), menyebutkan bahwa [motivasi](#) sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak

dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Kemampuan seorang manajer dalam memotivasi bawahannya akan mempengaruhi efektifitas manajer, bawahan dan perusahaannya. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai suatu sistem akan mampu meramalkan perilaku dan kinerja bawahannya.

Menurut A. Prabu Mangkunegara (2009:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut Marhot Tua Effendi Hariandja (2009:320), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Ragil Permanasari (2013:13) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menutjukan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan watunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan

berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. 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 sehari-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 antaralain sebagai berikut:

Menurut [Indah Rachmatiah Siti Salami](#) (2015:97) 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.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut [Sarlito Wirawan Sarwono](#) (2005: 56) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Komarudin (2001: 87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam

organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Arta Adi Kusuma (2013:20) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan 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 bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat indikator seperti: hubungan karyawan, komunikasi antar pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

3. Pengertian Prestasi

Menurut Mangkunegara (2009:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:157) prestasi diartikan sebagai hasil akhir

yang memuskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut T. Hani Handoko (2008: 135), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.1 Manfaat Penilaian Prestasi

Menurut Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.
3. Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu

untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

3.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

1. Rating scale. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
2. Cheklist. Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
3. Field review method. Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.
4. Tes dan observasi prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
5. Metode evaluasi kelompok. Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai; kualitas kerja, kuantitas kerja, peraturan kerja, komitmen kerja, kejujuran dalam bekerja, kepatuhan kerja, kemampuan, ketegasan, kepribadian dan kepercayaan diri dalam bekerja.

4. Kerangka Pikir

Perusahaan dalam operasinya memerlukan tenaga kerja, dimana tenaga kerja ini merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga dalam rangka mencapai tujuannya. Sehingga perlu kiranya perusahaan memperhatikan masalah tenaga kerja karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja karyawan yang baik.

Prestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INDO METRO.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan prestasi karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para pegawai akan mampu memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Sedangkan, variabel terpengaruhnya adalah prestasi karyawan.

Kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

C. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode analisis

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda.

1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Metro yang berjumlah 150 sebagai populasi.

1.2 Sampel

Teknik yang digunakan yaitu *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2010:82).

Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} = 60$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden (hasil dari pembulatan).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) pada PT INDOMETRO di Metro Timur. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:258) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (Prestasi karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi motivasi kerja

b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 : Variabel independent (motivasi kerja)

X_2 : Variabel independent (lingkungan kerja)

Et : error term

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan/dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas kuesioner dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	21

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada variable motivasi dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,740 dengan hasil lebih besar dibandingkan r_{tabel} 0,254 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

Tabel 1.2 Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada variabel lingkungan dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,764 dengan hasil lebih besar dibandingkan r_{tabel} 0,254 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

Tabel 1.3 Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	21

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada variabel prestasi kerja karyawan dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* sebesar 0,741 dengan hasil lebih besar dibandingkan r_{tabel} 0,254 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang digunakan pada kinerja pegawai dengan nilai *Cronbach Alpha Coefficient* dengan hasil lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} 0,254 sehingga diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah reliable.

Tabel 1.4 Uji realibilitas dengan tingkat keyakinan 95%

Variable	r hitung	r_{tabel}	Keputusan
X_1	0,740	>0,254	Reliable
X_2	0,764	>0,254	Reliable
Y	0,741	>0,254	Reliable

3.2 Uji Normalitas

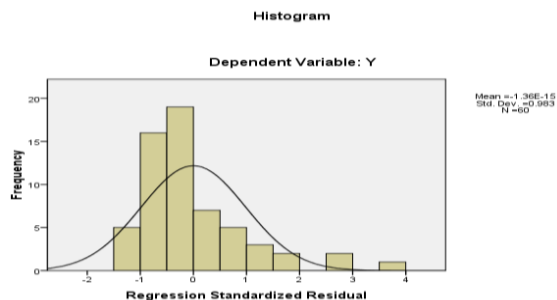
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

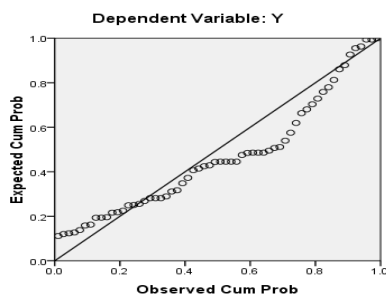
Tabel 1.5 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.32385432
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.188
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028
a. Test distribution is Normal.		



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,028 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan model regresi berganda yang variabel terikatnya merupakan fungsi linier dari dua variabel bebas atau variabel penjelas.

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	34.147	7.391
	Motivasi kerja	.020	.175
	Lingkungan kerja	.551	.127

Dari data yang terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 34.147, dengan nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja 0,020 dan nilai koefisien regresi Lingkungan kerja 0,551. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + et$, dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 34.147 + 0,020.X_1 + 0,551.X_2$$

Dimana :

Y= Prestasi kerja

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan Kerja

et = error term

4.1 Uji T

Uji signifikansi dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen, adapun rumus yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0: b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y).

$H_a: b_i > 0$ (ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y).

Keputusan :

- Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$: H_0 diterima H_a ditolak
- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$: H_0 ditolak H_a diterima

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Koefisien pengaruh X_1 terhadap Y

Tabel 1.7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,920	8,350		4,661	,000
motivasi	,562	,139	,468	4,034	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Dari tabel coefficients regresi diperoleh hasil t_{hitung} untuk variabel X_1 terhadap Y sebesar ,117> dari t_{tabel} 1,671 sehingga dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

2. Koefisien pengaruh X_2 terhadap Y

Tabel 1.8 Hasil uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,650	5,969		5,804	,000
lingkungan	,561	,088	,642	6,375	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Dari tabel coefficients regresi diperoleh hasil t_{hitung} untuk variabel X_2 terhadap Y sebesar 4.327> dari t_{tabel} 1,671 sehingga dapat diperoleh

kesimpulan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

4.2 Uji F

Tabel 1.9 Hasil uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1172,588	2	586,294	19,984	,000 ^a
Residual	1672,262	57	29,338		
Total	2844,850	59			

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel ANOVA^b menjelaskan ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan. nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka variabel motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.984 lebih besar dari F_{tabel} 2,79 sehingga dapat diasumsikan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja.

4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (R^2), digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara pengujian *adjusted R square*. Hasil dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.10 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	512	,492	5.41645

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi
Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 1.10 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) 0,512 varians dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari X (X_1X_2). Sedangkan sisanya ($100\% - 51,2\% = 48,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti.

5. Hasil Pembahasan

Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang berarti variabel motivasi dan desain lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indo Metro.

Dari hasil perhitungan uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* yaitu motivasi dan lingkungan terhadap variabel *dependent* prestasi kerja karyawan. Hasil dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari perhitungan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* prestasi, pengambilan keputusan ini disebabkan bahwa motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik atau secara optimal, dibutuhkan motivasi yang baik dalam pekerjaan.

2. Terdapat Pengaruh Langsung Lingkungan terhadap Prestasi Kerja

Dari perhitungan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *independent* lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *dependent* prestasi kerja karyawan, ini disebabkan karena lingkungan kerja sangat berpengaruh prestasi kerja, dikarenakan lingkungan kerja bisa mempengaruhi lebih tinggi.

D. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Motivasi dan Lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Saran

1. Bagi Perusahaan

Motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sebaiknya lebih ditingkatkan walaupun dalam hasil penelitian ini tidak terlihat menghawatirkan terutama motivasi dan lingkungan diharapkan dengan adanya peningkatan motivasi baik dari external maupun dari internal akan bisa mendorong atau meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu S.P., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja Marihot Tua Effendi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Yogyakarta :Grasindo.
- Kusuma Arta Adi. 2013. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan hotel muria. Skripsi: Universitas Negri Semarang.
- Mangkunegara Prabu, 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Sadirman. 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta :Rajawali Pers.
- Sari Ragil Permana. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang). . Skripsi: Universitas Negri Semarang.

- Salami Indah Rachmatiah Siti, 2015. Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Sastrohadiwiryo Siswanto, 2005. manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sarwono Sarlito Wirawan, 2005. Psikologi Lingkungan dan Pembangunan (Edisi 2). Bekasi:Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung:Mandar Maju.
- Siagan Sondang P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- T. Hani Handoko, 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.