

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SURYA PERSADA**

**Delvin Alexasander Gunawan
Dr.Hj.Siti Mujanah,MBA
Dr. Murgiyanto, MS**

Fak. Ekonomi Untag Surabaya

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja, perceived organization support terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian explanatory causilic yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan sebagai sampel dari PT Mitra Surya Persada Surabaya atau menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Parsial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Interpersonal, perceived organization support masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dan kinerja karyawan namun lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi kerja

Kata kunci: Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Perceived Organizational Support, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai suatu Keterkaitan satu sama lain dan selalu berusaha bahu-membahu dalam menjalankan kegiatannya dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja pada divisinya masing-masing. Suatu kelompok dalam organisasi tersebut mempunyai target pencapaian kerja begitu pula dengan setiap individu dalam organisasi tersebut.

PT. Mitra Surya Persada adalah perusahaan pengembangan dan pembangunan yang sedang berkembang di jajaran pasar industri saat ini. Berdiri dengan nama CV. Mitra jaya konstruksi pada tahun 1990 , perusahaan ini terus berkembang menjadi PT. Mitra Surya Persada dan saat ini telah memiliki beberapa cabang divisi yang tersebar pada beberapa bagian dalam organisasi perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan dengan bagian HRD PT Mitra Surya Persada (Bpk. M Rosid Ridho), peneliti mendapat informasi keluhan mengenai situasi yang terjadi dalam perusahaan tersebut, dimana Komunikasi yang terjadi antar pegawai PT. Mitra Surya Persada kurang baik, hal ini disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi agar mencapai target perusahaan, masih ada beberapa karyawan yang belum bertanggung jawab terhadap kewajibannya, sikap acuh yang berlebihan terhadap rekan yang lain sehingga mengurangi sikap keterbukaan dan empati karyawan terhadap individu lain.

Dalam perjalanannya karyawan PT. Mitra Surya Persada juga mengalami fluktuatif dalam kinerja karyawannya. Hal ini dalam identifikasi awal dipengaruhi oleh hubungan Interpersonal, lingkungan kerja, dan perceived organizational support

dalam motivasi kerja yang ada pada perusahaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah (1) faktor personal yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu. (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor Tim, (4) faktor sistem dan faktor konstektual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Mahmudi, 2013:20).

Berdasarkan penelitian Eisenberger *et al* dalam jurnal Wu Wann Yih dan Sein Htaik (2011) menyatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik.

Karyawan melihat sejauh mana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan *socio-emotional* mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasinya dengan baik.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:43), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena

motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja pada PT Mitra Surya Persada”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan di muka, pokok-pokok masalah yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Surya Persada ?, 2) Apakah Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Surya Persada?, 3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Surya Persada?, 4) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Surya Persada?, 5) Apakah Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT. Mitra Surya Persada?, 6) Apakah Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Surya Persada?, 7) Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Surya Persada?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap Motivasi kerja karyawan, 2) Untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap Kinerja karyawan, 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan, 4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, 5) Untuk menganalisis pengaruh perceived organization support terhadap Motivasi

kerja karyawan, 6) Untuk menganalisis pengaruh *perceived organization support* terhadap Kinerja karyawan, 7) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

Hubungan Interpersonal

(Thibault dan Kelley), dua orang pemuka dari teori ini menyimpulkan model pertukaran sosial sebagai berikut: “Asumsi dasar yang mendasari seluruh analisis kami adalah bahwa setiap individu secara sukarela memasuki dan tinggal dalam hubungan sosial hanya selama hubungan tersebut cukup memuaskan ditinjau dari segi ganjaran dan biaya”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Perceived Organizational Support (POS)

Wu Wann Yih dan Sein Htaik (2011) bahwa *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2003:213) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Kinerja

Menurut Handoko (2012:135) mengatakan Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses

melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah **H1:** terdapat Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Motivasi kerja pada PT Mitra Surya Persada, **H2:** terdapat pengaruh antara Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Surya Persada, **H3:** Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pada PT Mitra Surya Persada, **H4:** Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT Mitra Surya Persada, **H5:** Terdapat pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap Motivasi Kerja pada PT Mitra Surya Persada, **H6:** Terdapat pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja pada PT Mitra Surya Persada, **H7:** Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pada PT Mitra Surya Persada.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini dikumpulkan data melalui kuesioner yang disebarikan di karyawan PT Mitra Surya Persada sebanyak. Dimulai dari pemilihan masalah, telaahan literatur, kerangka berfikir, menentukan metode, mengembangkan instrumen, mengumpulkan data, menganalisa data, dan menyusun laporan.

:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan ketentuan:

n = Jumlah sampel seluruh karyawan

N = Jumlah populasi karyawan
 e^2 = Presisi yang ditetapkan (*margin of error*) sebesar 5%

Variabel dan Operasional Variabel

Variabel Eksogen yaitu variabel yang memengaruhi variabel lainnya, pada penelitian ini adalah Hubungan Interpersonal (X1), Lingkungan kerja (X2), Perceived Organizational Support (X3) Variabel endogen yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lainnya, pada penelitian ini adalah Kin Motivasi kerja (Zerja Karyawan (Y)

Variabel *intervening* yaitu variabel yang menjadi perantara antara variabel eksogen dengan variabel endogen, pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z)

Teknik Analisis Data

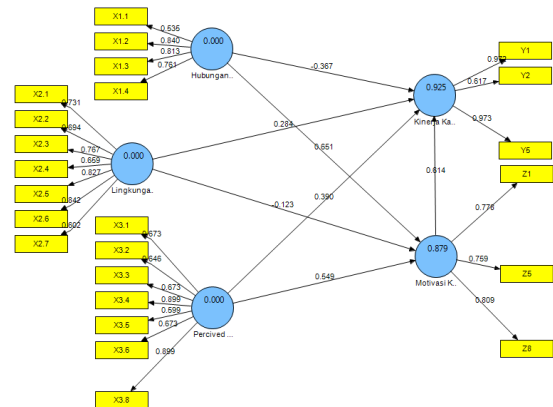
Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software smartPLS. Menurut Ghazali, (2006:22-25) model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *Measurement* (Outer) Model

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tersebut 0,50 terhadap variabel yang dituju. Output Smart PLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut.



Outer Loadings Dropping

Berdasarkan Gambar 5.2 dapat dijelaskan *outer loading* dari model untuk setiap variabel dengan program *SmartPLS* sebagai berikut:

Outer Loadings Dropping

Sumber : data sekunder diolah program *SmartPLS 2.0, 2017*

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa dari indikator yang digunakan untuk mengukur tiap variabel, semua indikator dinyatakan valid dan sangat baik karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5

	Hubungan Interpersonal	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja	Motivasi Kerja	Percived Organizational Supprot
X1.1	0.535014				
X1.2	0.840310				
X1.3	0.813416				
X1.4	0.760691				
X2.1			0.730649		
X2.2			0.694202		
X2.3			0.766741		
X2.4			0.638918		
X2.5			0.826700		
X2.6			0.842392		
X2.7			0.601816		
X3.1					0.673461
X3.2					0.645712
X3.3					0.672970
X3.4					0.898659
X3.5					0.598825
X3.6					0.672970
X3.8					0.898659
Y1		0.972469			
Y2		0.617371			
Y5		0.972673			
Z1				0.777859	
Z5				0.758966	
Z8				0.809308	

5.2.1.1 Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Evaluasi selanjutnya pada outer model adalah *composite reliability*. *Composite reliability* menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memenuhi *composite reliability* jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk disyaratkan berada di atas 0,50. Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *average variance extracted* masing-masing konstruk atau variabel:

	Composite Reliability	AVE
Hubungan Interpersonal	0.831143	0.558164
Kinerja Karyawan	0.900314	0.757645
Lingkungan kerja	0.891053	0.541867
Motivasi Kerja	0.825453	0.612025
Percived Organizational Supprot	0.887413	0.535720

Sumber : data sekunder diolah program *SmartPLS 2.0, 2017*

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Nilai AVE untuk masing-masing konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, artinya semua variabel memiliki nilai *composite reliability* yang tinggi dan baik.

Evaluasi Inner Model Partial Least Square (PLS)

Goodness of Fit Model PLS

Goodness of Fit Model PLS diukur melalui nilai *Q-Square predictive relevance*, untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pengujian *goodness of fit* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2), dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel diatas merupakan hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

	R Square	
Hubungan Interpersonal		
Kinerja Karyawan	0.924727	Kontribusi pengaruh variabel Hubungan Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2), Percived Organizational Support(X3) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 92.4%.
Lingkungan kerja		
Motivasi Kerja	0.878828	Kontribusi pengaruh variabel Hubungan Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2), Percived Organizational Support (X3) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 87.8%.
Percived Organizational Supprot		

Sumber : data sekunder diolah program *SmartPLS 2.0, 2017*

R Square (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi, adalah mengukur kebaikan suai (*goodness of fit*) dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1, dan kecocokan model dikatakan lebih

baik kalau R² semakin mendekati 1. Tabel R² di atas memberikan :

1. Nilai 0.878828 untuk variabel Motivasi kerja yang berarti bahwa Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja ,dan Percived Organizational Support mampu dijelaskan Motivasi Kerja sebesar 87.8% dan sisanya 12.2 % tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Nilai 0.924727 untuk variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja ,dan Percived Organizational Support mampu dijelaskan kinerja karyawan sebesar 92.4 % dan sisanya 7.6% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan melihat signifikansi pengaruh antar variable dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic. Pada PLS2.0 hal tersebut dilakukan dengan melihat *Algorithm Bootstrapping report*, berikut hasilnya

Output Inner Model Path Coefficients

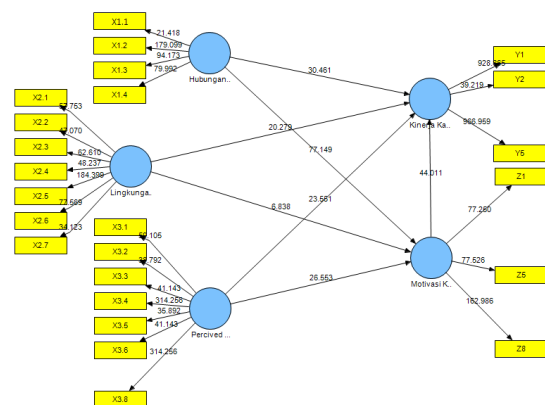
Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk melalui nilai signifikansi atau Uji Hipotesis. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *inner model path coefficients*. Tabel memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Model path coefficients dengan bootstrapping

I	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O /STERR)
Hubungan Interpersonal -> Kinerja Karyawan	0.366826	0.365306	0.012043	0.012043	30.460687
Hubungan Interpersonal -> Motivasi Kerja	0.651351	0.650407	0.008443	0.008443	77.148590
Lingkungan kerja -> Kinerja Karyawan	0.283955	0.282851	0.014003	0.014003	20.278689
Lingkungan kerja -> Motivasi Kerja	0.123090	0.122068	0.018001	0.018001	6.837804
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.613840	0.612305	0.013947	0.013947	44.010971
Percived Organizational Supprot -> Kinerja Karyawan	0.390256	0.391789	0.016571	0.016571	23.551042
Percived Organizational Supprot -> Motivasi Kerja	0.549103	0.548577	0.020679	0.020679	26.553342

Sumber : data sekunder diolah program SmartPLS 2.0, 2017

PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel sebanyak 80 responden. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :



Model path coefficients dengan bootstrapping

Path Coefficient menunjukkan tingkat signifikansi dan hubungan antar variabel. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu lebih dari 1,96 maka hipotesis di tolak

Hasil *Algorithm Bootstrapping* adalah *Path Coefficient (Koefisien Jalur)* dan *Path Coefficient (Koefisien Jalur)* merupakan *standardized regression coefficient* (beta), menunjukkan pengaruh langsung dari independen variabel ke dependen variabel dalam model atau bisa diartikan sebagai langkah untuk menunjukkan tingkat pengaruh langsung pada hubungan antarvariabel dalam penelitian. Dengan demikian memberikan hasil sebagai berikut. Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS2.0 sehingga dapat membuktikan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Berikut pembahasan hasil penelitian.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Motivasi kerja

Terdapat pengaruh yang besar antara Hubungan Interpersonal terhadap Motivasi kerja dengan T-statistik sebesar $77.148590 > 1,96$. Hasil penelitian ini sesuai dengan argumentasi pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sebagai sasaran organisasional (Siagian, 2012)., Dengan demikian Hubungan Interpersonal yang baik akan membawa karyawan menjadi lebih bersemangat melakukan suatu pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dengan temuan Menurut Herzberg (1987) apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan gaji..

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun turut mendukung pernyataan-pernyataan diatas. Hubungan Interpersonal yang ada diantara karyawan PT Mitra Surya Persada sangatlah diperlukan oleh para karyawan yang ada disana. Hal ini ditunjukkan dengan keakraban antar karyawan dan saling peduli membuat setiap karyawan merasa nyaman, saling memberikan semangat antar karyawan dalam bekerja, saling menasehati antar karyawan jika melakukan kesalahan, saling memotivasi antar karyawan untuk lebih giat bekerja dan memberikan ide dan gagasannya untuk kemajuan perusahaan. Dengan seperti itu para karyawan menjadi termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara Hubungan Interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan T-statistik sebesar $8.426536 > 1,96$. Hal ini berarti bahwa semakin baik Hubungan interpersonal maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada PT Mitra Surya Persada. Namun nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar -0.366826 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Hubungan Interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah negatif atau berlawanan arah. Hal ini berarti Hubungan interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Surya Persada.

Uno (2008:79) yang menguraikan bahwa hubungan interpersonal adalah kemampuan membina dan memelihara hubungan yang saling memuaskan, yang ditandai dengan keakraban dan saling memberi serta menerima kasih sayang. dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri antar karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja dengan T-statistik sebesar $6.837804 > 1,96$. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2010: 109) Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun turut mendukung pernyataan-pernyataan diatas. Lingkungan kerja yang kondusif pada PT Mitra Surya Persada sangatlah diperlukan oleh para karyawan yang ada disana. Hal ini ditunjukkan (Nitisemito, 2000:159). Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:27) Dengan begitu para karyawan menjadi termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan T-statistik sebesar $20.278689 > 1,96$. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Lingga (2008) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut.

.Hal ini juga diperkuat dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun turut mendukung pernyataan-pernyataan diatas. Lingkungan kerja yang kondusif pada PT Mitra Surya Persada sangatlah diperlukan oleh para karyawan yang ada disana. Hal ini ditunjukkan hasil penelitian Dhermawan, dkk. (2012) dan Jayaweera (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja

Terdapat Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Motivasi Kerja dengan T-statistik sebesar $26.553342 > 1,96$. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Gregorio (2010), dalam jurnal menyimpulkan bahwa; 1). Persepsi sangat berperan dalam menentukan sikap dan perilaku pegawai; 2). Terdapat pengaruh yang positif dan kuat antara persepsi dengan motivasi kerja pegawai.

.Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova (2004) dalam artikel menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan sangat menentukan pencapaian efisiensi dan produktivitas tenaga kerja itu sendiri maupun organisasi.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun turut mendukung pernyataan-pernyataan diatas. Pengaruh Perceived Organizational Support pada PT Mitra Surya Persada sangatlah diperlukan oleh para karyawan yang ada disana. Hal ini ditunjukkan Dysvik, Anders, *et.al.*, 2008, menyimpulkan bahwa persepsi peluang pelatihan berhubungan positif dengan motivasi dan capaian tugas.) Dengan begitu para karyawan menjadi termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan T-statistik sebesar $23.551042 > 1,96$. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Eisenberger, *et. al.*, (1986), dan Rhoades, *et.al.*, (2002); dalam Shannock (2006) menyatakan: Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukannya Eisenberger, *et.al.*, 1986, dalam Shannock (2006) bahwa pegawai menganggap kerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan penilaian apakah organisasi mempunyai perhatian terhadap segala jerih payah yang telah disumbangkan dan mampu memberikan imabaln yang memadai, atau dengan kata lain, jika pegawai bekerja secara ekstra, apakah organisasi akan memberikan imbalan yang lebih pula?

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun turut mendukung pernyataan-pernyataan diatas. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Surya Persada sangatlah diperlukan oleh para karyawan. Hal ini ditunjukkan Mathis *et.al.*, (2006), kinerja adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”, dan merupakan gabungan dari kemampuan (*ability*) dikali usaha (*effort*) dikali dukungan (*support*) organisasi.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan T-statistik sebesar $44.010971 > 1,96$. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Moekiyat (1989:249) menyatakan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi, yaitu sikap dan perasaan positif

terhadap perusahaan dan pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukannya As’ad (1984:51), menyatakan apabila kinerja rendah, maka hal ini dapat dikatakan merupakan hasil dari motivasi kinerja yang rendah.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pun turut mendukung pernyataan-pernyataan diatas. Pengaruh Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Surya Persada sangatlah diperlukan oleh para karyawan yang ada disana. Hal ini ditunjukkan Robert L. Mathis dan H. Jackson (2001 : 82) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1)kemampuan mereka 2)motivasi 3)dukungan yang diterima 4)keberadaan pekerjaan 5)hubungan dalam organiasi. Individu yang memiliki kemampuan serta mendapat dukungan memungkinkan individu dapat melakukan pekerjaan yang tepat dan adanya pekerjaan serta hubungan dalam berorganisasi yang harmonis juga menjadikan suatu pekerjaan berjalan dengan efektif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti kebenarannya.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti kebenarannya.
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja terbukti kebenarannya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

PT Mitra Surya Persada harus meningkatkan koordinasi karyawan dengan mengadakan pelatihan kerjasama dalam tim ataupun kegiatan outbond yang dapat membangun kekompakan antar karyawan serta dukungan pimpinan perusahaan untuk membangun komunikasi yang baik antar karyawannya sehingga Hubungan Interpersonal semakin baik dan dapat menciptakan Lingkungan kerja yang kondusif sehingga memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

PT Mitra Surya Persada juga harus meningkatkan dukungan Organisasi yang layak dengan memperbaiki kriteria kenaikan jabatan, menyediakan fasilitas yang baik, gaji yang layak, dan tunjangan-tunjangan lainnya serta disosialisasikan untuk memotivasi karyawan sehingga fokus bekerja di PT Mitra Surya Persada dan sekaligus akan memengaruhi pada kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Temuan yang diperoleh peneliti dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengembangkan penelitian berikutnya. Oleh karena itu hendaknya penelitian-penelitian lebih lanjut dapat menambah variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Alwi Suddin dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, IV (1), 1-8

Ariyani, V. (2011). Impact of Transformational Leadership to Universities Educational Work Motivation in City of Madiun. *Widya Warta*, 35 (1).

Ayuningtyas, Woro. 2011. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kantor Direksi Jakarta*. Universitas Bina Nusantara Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.

B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.

Cangara, Hafied. 2011. *Komunikasi Politik Konsep, Teori, dan Strategi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dian Wisnuwardhani dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika

Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski & Rhoades. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No.3, 565-573.

Eisenberger & Huntington. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3, 500-507.

- Ficke H. Rawung¹ (2013) The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University)
- Febriliana, Risky. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SOBO ASRI*. Universitas Jember.
- Gibson, L., et al. 2004. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmu Kesehatan Diagnosis*. Vol 4. No. 5. Hlm. 541-548.
- Hartiwi Agustina (2012) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organization Support*) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi- STIE Palangka Raya)
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Malang)
- I Wayan Juniantara (2015) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar
- Levy. (2003). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. 10th Ed. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Musfiroh, Tadkiroatun. 2008. *Cerdas Melalui Bermain*. Jakarta: Grasindo.
- Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nicolae Mitrofan, Alina Bulborea(2012) *The role of Organizational Communication in Structuring Interpersonal Relationships*
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Rivai, Veithzak. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan 1. Murai Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kedua belas, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*: Alfabeta. Bandung.

Sedarmayanti. 2001, *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan otomotif*. Bandung : edisi dua, Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*

Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sanchez, R., Heene, A. (2007). *The New Strategies Management: Organization, Competition and Competence*. John Wiley & Sons.

Schein, Edgar H., 2010. *Organizational Culture and Leadership fourth Edition*. Jossey Bass, Sanfrancisco