**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADUSARI MAS**

**DI SURABAYA**

Fitri Yani Husein1), Senatriya Wahyu Ramadhan 2)

Fakultas Bisnis

Prodi S1 Manajemen

Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya

Jl. Medokan Semampir Indah 127

Email 1): [fitrihusain432@gmail.com](mailto:fitrihusain432@gmail.com)

Email 2): [fitrihusain432@gmail.com](mailto:fitrihusain432@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research aims to determine whether the work environment (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Madusari Mas Surabaya (Y), and partially to find out which of these two variables has a dominant influence on employee performance at PT. Madusari Mas Surabaya (Y). A total of 72 respondents were the research sample. Data collection uses research instruments, quantitative/statistical data analysis, with SPSS program tools with the aim of testing predetermined hypotheses. This test was carried out to determine simultaneously the influence of the work environment (X1) and work motivation (X2) which have a significant effect on employee performance at PT. Madusari Mas Surabaya (Y). And partially to find out which of the two independent variables has the dominant influence. From the simultaneous statistical analysis the independent variables consisting of work environment quality (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance at PT. Madusari Mas Surabaya, this has an R-square termination coefficient of 0.604 or 60.4% and an Fcount value of 9.859 > Ftable = 3.13. Meanwhile, the second partial hypothesis of the two independent variables, namely the work environment (X1), has a calculated t value = 5,779 which is greater than the other independent variables.

**Keywords**: Work environment, work motivation and employee performance.

**PENDAHULUAN**

Di era perkembangan dunia usaha dituntut untuk lebih efektif dalam menjalankan usahanya. Karena tidak ada lagi batasan-batasan Negara. Akan tetapi sebuah usaha harus menyiapkan sumberdaya manusaia yang menguasai dibidangnya. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga

tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain (Manullang, 2002:89). Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Anoraga (1992:77) menyatakan bahwa faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja. Jadi, pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan. Hasil penelitian Haryanti (2010), Listianto dan Setiaji (2010) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan kantor PT. Madusari Mas Surabaya sejak awal berdiri senantiasa berkomitmen untuk menyediakan beragam lapangan kerja. Beberapa bidang lapangan kerja yang disediakan oleh PT. Madusari Mas Surabaya antara lain; cleaning service, landscaping, washroom service, integrated management. Dalam mengantisipasi perkembangan dan kemajuan pembangunan yang seiring dengan perkembangan zaman, dengan menawarkan spesialisasi bidang jasa pembersihan, pemeliharaan dan perawatan gedung gedung perkantoran modern secara modern pula yaituclenning service.

PT. Madusari Mas Surabaya mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

### RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya?
2. Manakah diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya?.

### TINJAUAN PUSTAKA

**1.    Lingkungan Kerja**

Menurut lembaga survei, [6Q](https://inside.6q.io/creating-a-healthy-workplace-environment/), lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti ruang kerja, asuransi kesehatan, tempat parkir dan lain sebagainya.

[Lingkungan kerja](https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja-yang-lebih-baik/) ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan.

Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaan.

### 2. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat, *red*) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada dua kategori yang berada di jenis ini. Berikut di antaranya:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini bisa berupa ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan yang tidak langsung memengaruhi kondisi manusia. Contohnya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap pegawai. Oleh karena itu, lingkungan fisik memengaruhi semangat dan emosi para karyawan.

### 3. Lingkungan nonfisik

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Jika merujuk pada [Indeed](https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/types-of-work-environments#:~:text=A%20work%20environment%20is%20the,collaboration%2C%20efficiency%20and%20employee%20health.), elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah [budaya](https://glints.com/id/lowongan/berbagai-ciri-budaya-kerja/) perusahaan dan kondisi kerja seperti work-life balance hingga gaya hidup sehat.

Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi hal ini. Berikut beberapa contohnya yang lazim ditemukan:

### Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya berpengaruh amat besar terhadap kenyamanan di kantor. Oleh sebab itu, banyak perkantoran yang membuat jendela besar dengan sekat antarjendela yang tipis.

Meski demikian, penerangan atau cahaya juga tidak boleh terlalu besar atau kecil. Apabila terlalu besar, hal tersebut akan berdampak buruk karena terlalu menyilaukan. Sementara, apabila terlalu kecil, akan membuat pencahayaan jadi minimal.

### Temperatur atau suhu ruangan

Setiap manusia memiliki kemampuan beradaptasi di temperatur yang berbeda-beda. Ada yang cenderung kuat di udara dingin dan ada yang cenderung lemah di temperatur panas.

Oleh karena itu, temperatur atau suhu ruangan penting untuk diperhatikan.

* + - * 1. **Kelembapan**

Kelembapan jadi faktor berikutnya yang memengaruhi sebuah kantor. Secara umum, kelembapan berpengaruh atas kadar oksigen di dalam ruangan.

Oleh karena itu, semakin lembab, kadar oksigen di dalam ruangan pun akan semakin sedikit.

### Sirkulasi udara

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak.

Nah, bila sirkulasi udara sebuah kantor kurang imbasnya tentu produktivitas karyawan yang tentu saja akan buruk.

### Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan boleh jadi salah satu hal yang amat diperhatikan oleh sebuah kantor.

Hal ini dikarenakan tingkat kebisingan disebabkan oleh banyak hal, di antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada ketenangan bekerja.

# 4. Motivasi

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berikut definisi dan pengertian motivasi kerja dari beberapa sumber buku:

1. Menurut Uno (2012), motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.
2. Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.
3. Menurut Miftahun dan Sugiyanto (2010), motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.
4. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.
5. Menurut Pinder (2013), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

**5. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. **Motivasi positif**. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
2. **Motivasi negatif**. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

1. **Materiil insentif**. Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. **Non-materiil insentif**. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. **Kombinasi materiil dan non materiil insentif**. Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil /medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

**6. Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. **Keinginan**, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. **Kebutuhan**, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. **Rasa aman**, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

# 7. Kinerja Karyawan

Apa itu pengertian kinerja pegawai atau kinerja karyawan dan faktor apa saja yang mempengaruhinya adalah? Berikut ini blog Insight Talenta akan mengulasnya secara lengkap dan jelas. Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja  yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk  kinerja.

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan.

Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan.

Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

Dalam mengukur dan menganalisis kinerja karyawan, ada beberapa jenis yang perlu diperhatikan:

### a. Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif terukur dengan data dan angka, seperti produksi produk, penjualan, atau pencapaian target.

Ini membantu menilai sejauh mana karyawan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

**Contoh:** Seorang karyawan berhasil memproduksi 1200 unit produk dalam satu bulan, melebihi target 190 unit.

### b. Kinerja Kualitatif

Kinerja kualitatif diukur dari kualitas hasil kerja, termasuk kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi.

Ini menilai nilai tambah yang diberikan karyawan pada produk atau layanan.

**Contoh:** Seorang karyawan meningkatkan kualitas produk dan mendapatkan pujian serta pesanan baru dari pelanggan.

### c. Kinerja Individu

Kinerja individu dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya menunjukkan sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas dengan baik.

**Contoh:** Seorang karyawan memenuhi target penjualan atau menyelesaikan proyek dan inisiatif dalam OKR tepat waktu.

### d. Kinerja Tim

Kinerja tim dinilai dari kerja sama dan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

**Contoh:** Seorang karyawan bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan proyek bersama dengan efektif.

### e. Kinerja Potensial

Kinerja potensial mengukur kemampuan karyawan untuk berkembang dan memberikan nilai tambah di masa depan.

**Contoh:** Seorang karyawan menunjukkan minat dan kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru.

Inilah beberapa indikator yang dapat membantu mengukur pencapaian dan kontribusi karyawan:

1. Kualitas Kerja: Menilai keakuratan, ketepatan waktu, dan hasil kerja sesuai standar perusahaan.
2. Produktivitas Kerja: Mengukur efisiensi dan output karyawan dalam waktu tertentu.
3. Kehadiran Kerja: Melihat absensi, keterlambatan, dan cuti yang diambil.
4. Disiplin Kerja: Menilai ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.
5. Kerjasama Tim: Mengukur kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan mencapai tujuan tim.
6. Inovasi: Menilai kreativitas dan kemampuan karyawan memberikan ide-ide baru untuk perbaikan.

Dengan indikator ini, manajemen dapat dengan jelas melihat kinerja karyawan dan membuat keputusan yang lebih tepat guna meraih kesuksesan perusahaan.

# RUMUSAN HIPOTESIS

1. Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya.

2. Diduga diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan metode survei. Dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi , Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T. Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27, Untuk menguji tingkat validitas instrument pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27, sehingga pemrosesan data berjalan secara otomatis dan kemudian diinterpretasikan hasilnya.

### HASIL DAN PEMBASAHAN

**1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika rhitung > rtabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS *for windows* versi 23 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel / Indikator |  | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| Lingkungan kerja  (X1) | X1.1 | 0,731 | 0.2319 | Valid |
| X1.2 | 0,683 | 0.2319 | Valid |
| X1.3 | 0,719 | 0.2319 | Valid |
| X1.4 | 0,552 | 0.2319 | Valid |
| Motivasi kerja (X2) | X3.1 | 0,698 | 0.2319 | Valid |
| X3.2 | 0,639 | 0.2319 | Valid |
| X3.3 | 0,620 | 0.2319 | Valid |
| X3.4 | 0,763 | 0.2319 | Valid |
| Kinerja karyawan (Y) | Y1 | 0,734 | 0.2319 | Valid |
| Y2 | 0,709 | 0.2319 | Valid |
| Y3 | 0,735 | 0.2319 | Valid |
| Y4 | 0,576 | 0.2319 | Valid |

Sumber : Data SPSS Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas data yang tampak pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas atau bisa dikatakan valid, karena setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r-tabel di dapat dari df = N - 2 dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2319.

**2 Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas digunakan untuk memperoleh pengukuran yang konsisten jika dilakukan pengulangan pengukuran. Menurut Imam Ghozali (2013: 96) adalah kriteria reliabilitas dikatakan reliabel jika koefisien α Cronbach > 0,60. Adapun perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* versi 23 dengan hasil berikut :

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Variabel | α Cronbach | Kriteria | Keterangan |
| 1. | Lingkungan kerja (X1) | 0,698 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Motivasi kerja (X2) | 0,735 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Kinerja karyawan (Y) | 0,707 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data SPSS Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja karyawan (X2) dan kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y) lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil kuesioner telah reliabel yang berarti dapat digunakan dalam penelitian.

**3. Pengujian Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakaan analisis statistik yaitu uji regresi linier berganda dan dalam perhitungannya akan digunakan program SPSS. Persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut.

Y= a+ bı Xı + b2X2 + …e

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kierja karyawan)

A = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

X1 = Lingkungan kerja

b2 = Koefisien regresi X2

X2 = Motivasi kerja

e = eror

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat spss diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Hasil perhitungan analisis regresi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel independen | Koefisien regresi | ᵗhitung |
| Lingkungan kerja (X1)  Motivasi kerja (X2) | 0,543  0,407 | 5,799  4,286 |
| Variabel Dependen : Kinerja karyawan (Y)  Konstanta (a) = 0,658  Adjusted R Squared = 0,520  R Squared = 0,604  Multiple R = 0,799 F Ratio = 9,859 | | |

Y = 0,658 + 0,543Xl + 0,407X2 + e

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

1. nilai konstanta (a) = 0,658 adalah kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya sebesar 0,658, jika variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi mkerja (X2) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi (bl) = 0,543 adalah apabila variabel lingkungan kerja (X1) dinaikkan 1 poin, maka terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya 0,543 poin dengan asumsi bahwa besarnya nilai variabel lain adalah konstan
3. Koefisien regresi (b2) = 0,407 adalah apabila variabel motivasi kerja (X2) dinaikkan 1 poin, maka terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya 0,407 poin dengan asumsi bahwa besarnya nilai variabel lain adalah konstan

Hasil analisis regresi melalui program computer SPSS 23 output yang dihasilkan sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Koefisien determinasi hasil uji regresi berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,799a | ,604 | ,520 | 0,46576 |
| a. Predictors: (Constant), cust value, citra bank, kualitas layanan | | | | |

Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan intepretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00-0,199 = sangat rendah

0,20-0,399 = rendah

0,40-0,599 = sedang

0,60-0,799 = kuat

0,80-1,000 = sangat kuat

Interpretasi :

1. koefisien korelasi (R) = 0,799

Hal ini menunjukan terdapat hubungan (kuat) antara variabel lingkungan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y). Arah hubungan positif artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y) juga meningkat.

1. Koefisien determinasi (R²) R-Square = 0,604

Hal ini mempunyai arti bawah pengaruh semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y) adalah sebesar 0,604 atau 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

1. Adjusted R Square = 0,520

Hal ini mempunyai arti bahwa dilihat dari determinasi yang disesuaikan pengaruh semua lingkungan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y) sebesar 0,520 atau 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**b. Hasil Uji F (Simultan)**

Uji F bertujuan untuk membuktikan hasil hipotesis bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

**Tabel 5**

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | ,932 | 21 | ,186 | 9,859 | ,000 |
| Residual | 2,561 | 69 | ,217 |  |  |
| Total | 3,493 | 71 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Empati, Bukti langsung, Daya tanggap, Jaminan, Kehandalan | | | | | | |

Uji F bertujuan untuk membuktikan hasil hipotesis bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

Dari hasil perhitungan yang tampak pada tabel 4.6 diketahui bahwa Fhitung diperoleh sebesar 9,859. Rumusan hipotesis untuk uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menetapkan Hipotesis Uji
2. H0 : β1 = β2 = β3 = 0 ; lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).
3. H1 :β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0 ; lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).
4. Menetapkan Ftabel

Dalam penelitian ini digunakan tingkat kesalahan penelitian sebesar 0,05 dengan derajat bebas (df) = (k-1) ; (n-k) sehingga Ftabel dengan α = 0,05 dan df = 2 ; 69 adalah 3,13.

1. Menggambarkan Kurva Uji F

Daerah terima Ho

Daerah

tolak Ho

Ftabel = 3,13 Fhitung = 9,859 Fhitu10,429

**Gambar 4.1 Kurva Uji F**

1. Menetapkan Kurva Tolak Atau Terima Hipotesis

Dalam uji F apabila Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel *independen* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Tingkat signifikansinya adalah sebesar 0.05 maka bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 artinya H0 ditolak H1 diterima.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9,859 > Ftabel 3,13 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

**c. Hasil Uji t (Parsial)**

Uji ini untuk melihat signifikasi dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas penelitian terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y), maka dapat disajikan dalam tabel 4.7 berikut.

**Tabel 6**

**Hasil Uji t**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig.  Daerah  Penolakan Ho  Daerah  Penolakan Ho  -1.994  1.994 5.779  0 | Correlations | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-order | Partial |
| 1 | (Constant) | ,658 | ,681 |  | 0,516 | ,000 |  |  |
| Lingkungan kerja | ,543 | ,080 | ,174 | 5,779 | ,000 | ,173 | ,472 |
| Motivasi kerja | ,407 | ,252 | ,087 | 4,286 | ,000 | ,059 | ,328 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | | | | |

* + - 1. **Hasil Uji T Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y)**

Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (Xl) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y) digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan besar pengaruh

Ho : βl = 0 artinya variabel bebas lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

Hl : βl ≠ 0 artinya variabel bebas lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

1. Menentukan nilai kritis (Ttabel)

Dipilih *level of significant* : 0.05 (5%)

Derajat bebas pembagi (df) : n­k­l = 72­2­1 = 69

c. Nilai tͭtabel = 1.994 Nilai statistik ttabel dapat dicari dengan rumus thitung = b1/SEb1

Berdasarkan hasil pengelolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai thitung untuk X1 sebesar 5.779

d. Kriteria pengujian

* Ho diterima dan H1ditolak bila -ttabe1 ≤ thitung ≤ tabel
* HO ditolak H1 diterima bila ­thitung < - tabel atau thitung> table

e. Hasil pengujian

Dengan membandingkan nilai thitung dan nilai ttabel maka dapat disimpulkan bawah Ho ditolak H1 diterima, karena nilai thitung 5.779 > nilai ttabe1 = 1.994. jika digambarkan dalam grafik distribusi t adalah sebagai berikut.

Daerah

Peneimaan Ho

**Gambar 4.2 Kurva Uji t Untuk Variabel lingkungan kerja (X1)**

f. Interprestasi

Nilai thitung sebesar 5.779 > ttabel sebesar 1.994, hal ini berarti Ho ditolak dan Hl diterima sehingga secara parsial variabel bukti langsung (Xl) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

* + - 1. **Hasil Uji T Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y)**

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y) digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan besar pengaruh

Ho : βl = 0 artinya variabel bebas motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

Hl : βl ≠ 0 artinya variabel bebas motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

1. Menentukan nilai kritis (Ttabel)

Dipilih *level of significant* : 0.05 (5%)

Derajat bebas pembagi (df) : n­k­l = 72 ­ 2 ­ 1 = 69

c. Nilai tͭtabel = 1.994 Nilai statistik ttabel dapat dicari dengan rumus thitung = b1/SEb1

Berdasarkan hasil pengelolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai thitung untuk X2 sebesar 4.286

d. Kriteria pengujian

* Ho diterima dan H1ditolak bila -ttabe1 ≤ thitung ≤ tabel
* HO ditolak H1 diterima bila ­thitung < - tabel atau thitung> tabel

e. Hasil pengujian

Dengan membandingkan nilai thitung dan nilai ttabel maka dapat disimpulkan bawah Ho ditolak H1 diterima, karena nilai thitung 4.286 > nilai ttabe1 = 1.994. jika digambarkan dalam grafik distribusi t adalah sebagai berikut.

Daerah

Penolakan Ho

Daerah

Penolakan Ho

-1.994

1.994 4.286

0

**Gambar 4.2 Kurva Uji t Untuk Variabel motivasi kerja (X2)**

f. Interprestasi

Nilai thitung sebesar 4.286 > ttabel sebesar 1.994, hal ini berarti Ho ditolak dan Hl diterima sehingga secara parsial variabel bukti langsung (Xl) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madusari Mas Surabaya (Y).

**KESIMPULAN**

1. Dari analisis statistic dengan mengunakan uji F diperoleh hasil bahwa secara simultan atau serempak variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y), yang ditunjukkan dengan koefisian diterminasi R-square sebesar 0,604 atau sebesar 60,4%, sehingga hipotesis yang dikemukan penulis yang mengatakan bahwa diduga secara serampak/simultan variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y) terbukti kebenarannya, hal ini dibuktikan juga dengan hasil pengujian dengan alat bantu program spss di peroleh Fhitung 9.859 > Ftabel = 3.13.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial/individu dapat diperoleh data sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y) ditunjukan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.543 yang berarti varibel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya adalah sebesar 54.3%. Nilai thitung sebesar 5.779 > ttabel sebesar 1.994, hal ini berarti Ho ditolak dan Hl diterima sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja (Xl) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y).

b. Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y) ditunjukan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.407 yang berarti varibel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya adalah sebesar 40.7%. Nilai thitung sebesar 4.286 > ttabel sebesar 1.994, hal ini berarti Ho ditolak dan Hl diterima sehingga secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y).

Dari hasil pengujian secara parsial diantara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya (Y), adalah lingkungan kerja (X1), karena mempunyai nilai t hitung = 5.779 lebih besar dibandingkan dengan variable motivasi kerja (X2).

**DAFTAR PUSTAKA**

Adha et al., 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadao Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”

Gitosudarmo, lndriyo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Gajahmada University Press. Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Junaidi & Susanti, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat***.**

Lantara, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)*.

Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT*.* Raja GrafindoPersada.

Nitisusastro, Mulyanto. 2012, *Perlikaku Konsumen dalam Perspektif Kewirausahaan,* Alfabeta*.* Bandung.

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

Sihombing. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.* [http://www.dupdiknas.go.id.](http://www.dupdiknas.go.id/) Diakses 2 Februari 2014.

Sunarsi, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*.

Sugiono. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta