

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ETOWA PACKAGING INDONESIA DI KOTA BATAM

Fitra Pasaribu*, Mauli Siagian**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: fitrapasaribu92@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the most important asset in a company or organization, so that the company is expected to be able to manage HRM as well as possible so that there is no performance degradation for each employee. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance. The sampling technique used in this study is the slovin formula, with data collection methods through questionnaires. Un campione totale in 115 persone provenienti from the 162 popoluzioni. Furthermore, the data that has been collected in this study is measured by many linear analyzers using SPSS 25. The results of this study show that from the test results t , it is known that for independent variables, motivation has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance. The F test result of 77.572 is greater than f table of 3.08 with level of truth of 0.000 the alpha value of 0,05 is smaller than the level of significance, indicating that the motivation variable, and the work environment variable together have an effect on employee performance.

Keyword: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman dunia usaha akan semakin banyak persaingan, oleh karena itu para pemilik perusahaan ataupun pebisnis sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja yang dimaksud seperti sumber daya manusia ataupun karyawan yaitu sebagai pelaksana dari semua kegiatan organisasi yang terjadi dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang usaha apa saja (Sitohang, 2017: 2). Supaya suatu perusahaan dapat bertumbuh dengan baik dalam dunia usaha maka seorang pemimpin harus lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh perusahaannya agar tercapai tujuan yg mereka inginkan. Karena peran seorang pemilik perusahaan sangat dibutuhkan dalam hal apa saja yang mampu membuat perusahaan tersebut menjadi berkembang. Berkembang yang dimaksud yaitu

keberhasilan dari sebuah perusahaan yang mampu bersaing dengan competitor dari berbagai perusahaan yang dapat menguntungkan banyak orang, seperti tenaga kerja yang akan dipekerjakan dapat memberikan tenaga semaksimal mungkin untuk mencapai target atasan kasih. Untuk dapat berkembang tentunya peran semua orang mulai dari pemilik sampai dengan karyawan yang paling bawah harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan ari perusahaan. Dengan demikian manajemen membutuhkan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dan mempunyai keahlian serta bakat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Supaya karyawan semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya maka seorang pemimpin harus memperhatikan keinginan ataupun kebutuhan setiap karyawan. Dengan ini pemimpin hendak memberikan dorongan

ataupun motivasi kepada bawahannya supaya karyawan merasa termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. Kinerja yang diinginkan oleh perusahaan adalah seseorang yang mempunyai talenta, bakat dan bahkan keahlian serta niat yang tinggi dalam bekerja. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan penggerak dari semua pekerjaan baik dalam tim atau organisasi yang terjadi dalam suatu kegiatan perusahaan. Jika karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya motivasi rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Jadi pada intinya jika perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sebaiknya perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan guna mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Maka dengan ini perusahaan yang ingin memperoleh sumber daya manusia yang diharapkan, maka seorang pemimpin harus memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi sebagai salah satu usaha atau dorongan dalam mempengaruhi aktivitas kerja. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua elemen atau faktor yang sangat erat kaitannya. Kinerja karyawan bisa menurun apabila karyawan tidak mempunyai semangat untuk melaksanakan pekerjaan itu. Begitu banyak tantangan dalam memberikan motivasi kepada karyawan karena mereka memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga pemimpin harus bijak dalam mendorong karyawan bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Seperti pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target dari hasil output yang dikerjakan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana sekelompok orang bisa melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, karena tempat kerja besar dampaknya pada produktivitas kerja. Keadaan Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lokasi/ruangan yang bersih, aman dan jauh dari tempat kebisingan sehingga mendorong karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Pernyataan ini di perkuat oleh (Lestari, 2018: 100) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perlengkapan yang digunakan oleh karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya supaya mendapat hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti suhu ruangan yang panas dan tidak memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja karyawan akan menurun.

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk menjalankan tanggung jawabnya guna meningkatkan kinerja perusahaan. Pada intinya kinerja karyawan di setiap perusahaan pasti berbeda sebab setiap perusahaan pasti memiliki faktor dan masalah yang berbeda juga. Untuk memiliki kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan hendaklah mengetahui penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Pada penelitian ini, penyebab yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pernyataan (A. Kaengke 2018: 343) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang didasari oleh upah, lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat stres, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

PT Etowa Packaging Indonesia yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Factory Type B3 Lot 6-7 Industrial Estate, Muka kuning Batam merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dibidang manufaktur dan bagian pembuatan packingan barang serta bagian pembuatan vacuum dan pelayanan dalam bentuk-bentuk produk-produk untuk penyimpanan atau pengepakan yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan dalam bidang elektronika dan sejenisnya yang menghasilkan produk bagian packingan barang sebagai produk utamanya adalah dengan bahan baku plastik sesuai dengan spesifikasi permintaan *customer*.

Untuk mempertahankan citra perusahaan dan agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar perusahaan juga dituntut agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Sebelumnya terdapat hubungan kerja yang baik pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam, akan tetapi masih ditemukan adanya permasalahan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Permasalah yang sering dihadapi adalah bahwa kurangnya motivasi kerja bagi

karyawan yang mencapai target dari hasil output yang dikerjakan serta tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang rajin bekerja dan menurunnya kinerja karyawan diantaranya berkurangnya motivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja, minimnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, teman-teman satu kerjaan yang minim gairahnya karena tidak terdapat contoh untuk di tiru dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Mengingat pentingnya motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan maka penulis berniat untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut (Alwi, 2017: 75) motivasi sebagai penyemangat dalam bekerja yang mengakibatkan seorang anggota organisasi dapat menunjukkan kemampuannya seperti keahlian atau keterampilan, sehingga dengan keterampilan yang dimiliki karyawan bisa memberikan hal yang berbeda dalam meningkatkan kinerja yang tinggi. Dengan motivasi yang tepat kepat karyawan sangat membantu dalam proses pekerjaan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang lebih bagus lagi untuk mendapatkan standar mutu yang perusahaan inginkan. Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat ditarik kesimpulannya motivasi merupakan dorongan yang sangat penting bagi karyawan demi memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi diharapkan seluruh tenaga kerja harus meningkatkan sistem kerja secara lebih lagi. Pada saat kebutuhan terpenuhi, maka para karyawan akan memiliki perilaku yang sesuai dengan dorongan yang diinginkan dan perilaku individu yang mendasari perilakunya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat sekelompok orang atau organisasi yang berada diluar maupun didalam untuk melakukan tugas dan tanggung jawab demi

pencapaian hasil kerja yang memuaskan (Hanafi, 2017: 78). Lingkungan kerja yang strategis dan terjaga berdampak pada diri setiap karyawan yang akan melakukan pekerjaannya. Berikut jenis-jenis lingkungan kerja menurut (Cavorina, 2017:11) yakni:

1. Lingkungan kerja fisik
Sesuatu yang bisa membuat karyawan bertindak dengan baik.
2. Lingkungan kerja nonfisik
Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan serta semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Tarwijo, 2018: 88) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dikatakan sebuah proses tertentu dalam diri seseorang untuk mendapatkan keberhasilan tenaga kerja dari suatu rancangan dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya, data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan. Oleh karena itu kinerja bukan hanya dilakukan diri sendiri melainkan dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi melalui hasil kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian (Siagian, 2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB. Teknik alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Tarwijo, 2018) dengan judul pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen dan dependen adalah korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi

memiliki kesan yang positif positif dan *significance* terhadap prestasi pekerja.

Penelitian (Cavorina, 2017) dengan judul pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh *positive* dan *significance* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto *et al*, 2017) dengan judul "*Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia*" dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (P. Sary, 2017) dengan judul "*The Influence Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung*" dengan menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di kantor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut (Afrizal, 2016: 134) desain penelitian yaitu sebuah rancangan atau cara yang secara logik dan sistematis untuk mengintegrasikan bagian-bagian dari suatu data dan membahas serta menganalisa apa yang berlaku. Data yang akan diproses secara umum data yang diperoleh dari penelitian ini dibuat mengetahui apa yang menjadi persoalan yang ada dalam diri seseorang. pengujian yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan pengujian secara ilmiah yang sistematis untuk menguji teori-teori yang berkaitan untuk diteliti dan data yang berupa angka. Teknik penelitian yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang berkaitan dan meninjau langsung seluruh karyawan bagian produksi. Untuk mengukur hasil pernyataan dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti

kepada responden dengan menggunakan skala *likert*.

Populasi penelitian yaitu target untuk seorang peneliti dalam mendapatkan data yang akan diuji nantinya. Sementara sampel adalah sebagian dari populasi, karena dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sampel. Metode pengambilan *sample* dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis yang digunakan untuk menilai karakteristik dari sebuah data yaitu dari variabel X1 yaitu motivasi dan X2 yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian validitas adalah sebuah pengujian yang diproses untuk mengukur suatu data sejauh mana kevaliditas data tersebut (Basuki, 2016: 77). Uji reliabilitas dikatakan memiliki kestabilan data apabila hasil data tersebut mencapai nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ yang artinya jika *cronbach's alphanya* sudah diatas 0,6 maka data tersebut reliabel.

Uji normalitas adalah untuk menguji kenormalan dari setiap data. Uji normalitas yang gunakan yaitu histogram dan scatterplotnya. Uji ini menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara memastikan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Langkah-langkah melakukan pengujian multikolinearitas dapat berpatokan kepada nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflating Factor*) tersebut. Uji heteroskedastisitas salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan asumsi dari pengujian untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji parsial (Uji t) kegunaannya menguji hasil test variabel bebas secara parsial berdampak terhadap variabel terikat. Uji bersama-sama (Uji F) pengujian ke sebuah variabel independen secara sama-sama berdampak pada variabel dependen. Dengan membuat keputusan pengujian adalah jika f hitung lebih tinggi daripada f tabel atau signifikansinya lebih rendah dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a

diterima. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) berada antara nol sampai dengan satu. Jika nilai (R^2) kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

1. Jika R^2 mendekati 0%, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah.
2. Jika R^2 mendekati 100%, berarti pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen sangat tinggi.

Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Etowa Packaging Indonesia Batam, waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2018 sampai Januari 2019.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari setiap pengujian dengan memakai aplikasi SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 25 untuk menguji data yang telah disediakan oleh peneliti.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.728	0.1832	Valid
	X1.2	0.737	0.1832	Valid
	X1.3	0.767	0.1832	Valid
	X1.4	0.704	0.1832	Valid
	X1.5	0.668	0.1832	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.657	0.1832	Valid
	X2.2	0.620	0.1832	Valid
	X2.3	0.653	0.1832	Valid
	X2.4	0.698	0.1832	Valid
	X2.5	0.707	0.1832	Valid
	X2.6	0.739	0.1832	Valid
	X2.7	0.587	0.1832	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.649	0.1832	Valid
	Y.2	0.745	0.1832	Valid
	Y.3	0.678	0.1832	Valid
	Y.4	0.711	0.1832	Valid
	Y.5	0.624	0.1832	Valid
	Y.6	0.615	0.1832	Valid

Salah satu dari uji kualitas data yaitu uji validitas. Pada tabel 1 hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS untuk masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel bahwa pernyataan dari indikator indikator per variabel dapat dikatakan mempunyai nilai kevaliditasan data apabila nilai koefisien r

hitung lebih besar dibandingkan nilai koefisien *r-table*. Tabel di atas menunjukkan hasil yang valid, sehingga di ambil sebuah kesimpulan bahwa kuesioner dari variabel independen dan dependen sudah valid karena *f*-hitung lebih besar dari *r*.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
Motivasi (X_1)	0,785	Reliabel	Tinggi
Lingkungan Kerja (X_2)	0,790	Reliabel	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel	Tinggi

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 2 bahwa setiap variabel yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan membuktikan *cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,60 dan nilai *cronbach's alpha* > r tabel (0,1832). Dari hasil SPSS

diperoleh nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,785. Sehingga dapat dibuktikan keseluruhan data yang dibahas pada pengujian ini adalah *reliable*, maka variabel tersebut termasuk dalam kriteria tinggi karena dari nilai 0,60.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02633408
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.052
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Tabel 3 pada pengujian normalitas dikatakan normal apabila dalam hasil pada nilai koefisien residunya (*2-tailed*) ” dengan pencapaian signifikan lebih besar dari 0,05. Pada tabel itu dikatakan hasil pengujian

nilai *probability sig (2 tailed)* senilai 0,200, jadi pengujian untuk kenormalan data bisa dipenuhi. Jadi tabel histogram, *P-Plots* serta *One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test* uji membuktikan terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.612	1.633
	Lingkungan_Kerja	.612	1.633

a. Dependent variable: Kinerja_Karyawan

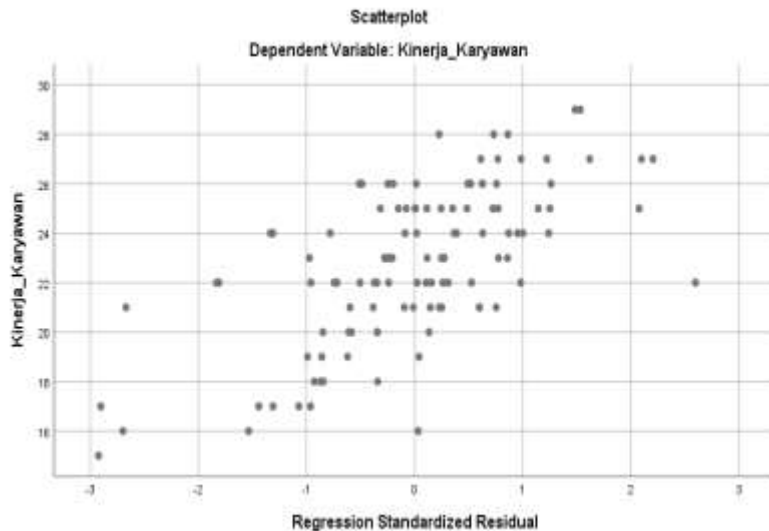
Tabel 4 diatas dapat dipahami sebagai *value* VIF untuk variabel motivasi (X_1) sebanyak 1,633, lingkungan kerja (X_2)

senilai 1,633. Ukuran *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0,612. Dari pembuktian tabel diatas

dinyatakan pada model distribusi tidak ada tanda-tanda uji multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih rendah

dari 10 dan nilai tolerance lebih tinggi dari 0,1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heroskedastisitas

Gambar 1 diatas dapat dilihat pengujian heteroskedastisitas berpatokan pada diagram *scatterplot* terhadap variable kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat titik-titik yang tersebar secara acak serta tersebar secara baik diatas

maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dengan demikian dapat diberi kesimpulan yang menyatakan dalam setiap variabel tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.140	1.457		3.527	.001
1 Motivasi	.270	.089	.338	3.038	.003
Lingkungan.Kerja	.489	.065	.591	7.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Menurut tabel diatas, uji hipotesis untuk setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi (X1) dapat dilihat untuk hasil t hitung sebesar 3.038 terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan t hitung = 3.038 > t tabel = 1.98157 dan taraf signifikannya < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima,

sehingga dapat ditarik kesimpulan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) dimungkinkan untuk menampilkan hasil uji parsial (uji t) 7,561 dalam kinerja karyawan (Y) dan signifikan dalam 0,000. Ini menunjukkan uji t = 7.561 > t tabel = 1.98157 dan taraf signifikannya < 0,05, jadi Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	442.874	2	324.200	77.572	.000 ^b
Residual	690.987	112	4.179		
Total	1133.861	114			

Berdasarkan tabel 6 uji F hitung = 77.572 lebih besar dari F tabel = 3.08 taraf signifikansi diperoleh 0,000 lebih kecil 0,05. Dapat disimpulkan motivasi dan lingkungan

kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini hipotesisnya H₁ ditolak dan hipotesis H₂ diterima.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.140	1.457		3.527	.001
1 Motivasi	.270	.089	.338	3.038	.003
Lingkungan.Kerja	.489	.065	.591	7.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Hasil dari tabel 7 tersebut, maka dapat dijelaskan dengan menggunakan rumus regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5.140 + 0,270X_1 + 0,489 X_2 + e$$

Hasil dari regresi linear berganda dapat memiliki nilai koefisien konstanta sebesar 5.140 dikatakan bahwa dari masing masing variabel bebas mempunyai nilai nol, maka variabel terikat akan mendapat senilai 5.140. Analisa regresi pada variabel bebas

(X₁) adalah *positive* pada 0,270 dengan standar error 0,489. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai koefisien maka variabel motivasi (X₁), semakin mmeningkat. Nilai koefisien variabel kinerja karyawan dan nilai koefisien ditribusi untuk variabel lingkungan kerja (X₂) 0,489. Ini dapat dijelaskan bahwa semakin meningkt nilainya variabel bebas (X₂) maka dapat meningkatkan kinerja karyawn.

Hasil Analisis Koefisien Daterminasi (R²)

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R square	Adjusted R Square	Stand. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.581	.573	2.044

Dari hasil uji *statistic* koefisien determinasi (R²) pada tabel 8, dinyatakan bahwa nilai *R Square* (R²) senilai, 0,581 atau 58,1%. Disimpulkan keterikatan variabel

terikat (Y) pada variabel bebas senilai 58,1%selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Atas dasar uji parsial motivasi, nilai koefisien t hitung $3,038 > t$. tabel $1,98157$ dan derajat signifikan $0,003 < \alpha$ $0,05$ dikatakan bahwa variabel bebas, yaitu motivasi (X1) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di mana hasil penelitian menjelaskan bahwa asumsi dalam studi H1 ini disetujui dan H0 ditolak. Untuk menjelaskan hasil, karyawan yang memiliki banyak penekanan akan memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kinerja, dan dengan antusias, karyawan akan memberikan semua keterampilan, kemampuan, dan keterampilan untuk mencapai hasil terbaik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian-pengujian parsial (uji t) variabel bebas dihasilkan nilai koefisien uji $t = 7,561 > t$.tabel 1.98157 dan taraf signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai α $0,05$ menyatakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X2) besar dampaknya pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di mana penelitian menjelaskan bahwa asumsi dalam uji parsial ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan lebih bergairah dalam melakukan pekerjaan dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan terpelihara, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik dan meningkatkan hasil dari output yang mereka kerjakan.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Dengan pengujian bersama (uji F) di hasilkan dari nilai F hitung dijelaskan nilai independent variable dan dependent variable senilai $77,572 > F$ tabel $3,08$, nilai yang diperoleh menunjukkan $\text{sig } 0,000 < \alpha$ $0,05$, dimana kondisi motivasi dan lingkungan kerja tidak terjadi keterikatan sama pada tingkat kinerja karyawan, yang menunjukkan hasil uji

stastika hipotesis pada pengujian menyatakan H1 menerima dan H0 tertolak. Hasil tes dalam variabel motivasi (X1) dan di lingkungan kerja (X2) mencapai nilai R Square $0,581$ atau $58,1\%$. Hasil tes ini membuktikan besar kaitannya antara *instrument* X1 dan lingkungan kerja bersamaan memiliki dampak yang *positive* untuk kinerja karyawan di $58,1\%$ dan $41,9\%$ lainnya pada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya maka dapat dibuat sebuah kesimpulan yaitu:

1. Motivasi berdampak secara *positive* terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.
2. Lingkungan Kerja juga memiliki dampak yang signifikansi pada kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berdampak *positive* kepada kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif* (3rd ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, *XIX*(1), 73–87.
- Basuki, A. T. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)* (Ed 1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Cavorina, R. H. dan A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt cladtek bi metal manufacturing, *I*(2), 187–197.
- Dwi, I., & Santoso. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Krja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jrnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *6*(12), 1–15.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Pendidikan Ekonomidan Bisnis (JPEB)*, 5, 75.
- Kaengke, A. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AIR MANADO, 6(1), 341–350.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, 5(1), 100.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 1–25.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Sary, P. P. A. A. P. dan F. P. (2017). The Influence of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung. *International ICT Business*, 4(2), 1–5.
- Siagian, R. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank UOB. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 3.
- Tarwijo. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(4), 85–97.