

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOUTHLINKS COUNTRY CLUB BATAM

Kartini*, Hikmah**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putra Batam

** Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putra Batam
email: kartiniupb82@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are very important for an organization, because human resource factors can not be replaced by any technology. Organization that have good human resource performance, usually fast in achieving organization goals even faster than planned. While organizations that have poor performance human resources just the opposite will be difficult to develop not able to follow the rapid progress. This research aims to test and analyze the effect of motivation and work environment on employee performance on Southlinks Country Club Batam, the population in this study consisted of 134 employees. Sampling sample uses saturated sampling, the data collection method is by distributing questionnaires. The data obtained by analysis using SPSS version 25. The Analysis data used is the classic assumption test which consists of the normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test. The influence test used in this study is a linear regression analysis. The results of this study are: motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance, work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance. From the results of the F dapat test it is known that motivation (X1) and work environment (X2) simultaneously positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penagarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017: 10). Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan

merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan (Supriyanto, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. (Sidanti, 2015)

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah dengan memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya dengan menilai kinerja karyawan tersebut berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. Memberikan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan. Namun perusahaan kurang memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian yang diangkat melalui skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club**

Batam.” Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam?

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Sundarminingsih, Magdalena, & Wulan, 2016)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142) dalam (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

Indikator motivasi kerja dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Harindja (2007) (Pramiana, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis (kebutuhan akan rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya).
2. Kebutuhan akan rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional).
3. Kebutuhan sosial (kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan penerimaan dan persahabatan).
4. Penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal).
5. Aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian)

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat

diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018: 66) . Menurut (Afandi, 2018: 71) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator :
 - a. Lampu penerang tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja.
2. Dimensi warna, dengan indikator :
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikator :
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Dimensi udara, dengan indikator :
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja E. K., 2013), Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Hanafi & Yohana, 2017).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam macam indikator, yaitu (Robbins, 2006 :260) dalam (Daryanto, 2017 : 107) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

5. Kemandirian

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut masalah motivasi dan lingkungan kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan Heri Supriyanto dan M.Djudi Mukzam (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Firdaus (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui metode survey yaitu dengan membagikan kuesioner kepada para responden yang merupakan karyawan tetap PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya dan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Adapun pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala Likert*. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data yang di peroleh dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Analisis data yang

digunakan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Uji pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk

memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di Southlinks Country Club Batam. Southlinks Country Club merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Gajah Mada KM.9, Tiban Indah, Sekupang, Tiban Indah, Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau Indonesia.

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi	X1.1	0,843	0,361	Valid
	X.12	0,894		Valid
	X1.3	0,853		Valid
	X1.4	0,888		Valid
	X1.5	0,829		Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,7941	0,361	Valid
	X2.2	0,768		Valid
	X2.3	0,868		Valid
	X2.4	0,870		Valid
	X2.5	0,941		Valid
	X2.6	0,768		Valid
	X2.7	0,868		Valid
	X2.8	0,870		Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,729	0,361	Valid
	Y1.2	0,882		Valid
	Y1.3	0,868		Valid
	Y1.4	0,636		Valid
	Y1.5	0,874		Valid

Berdasarkan hasil uraian tabel 1, 2 dan 3 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung

pada lebih besar dari r tabel 0,361 dengan demikian seluruh pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,947	0,361	Realiablel
Lingkungan Kerja (X2)	0,962		Realiablel
Kinerja Karyawan (Y)	0,919		Realiablel

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk uji reliabilitas Motivasi (X1) adalah $0,947 > 0,6$. Untuk uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) adalah $0,962 > 0,6$ dan untuk uji reliabilitas Kinerja

Karyawan (Y) adalah $0,919 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur pernyataan Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah realibel

4.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual*, *grafik normal probability plots*, *histogram*

scatter plot serta melalui uji Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian normalitas untuk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

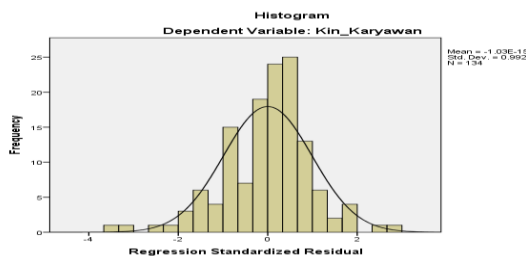
		Standardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.99245272
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki distribusi normal

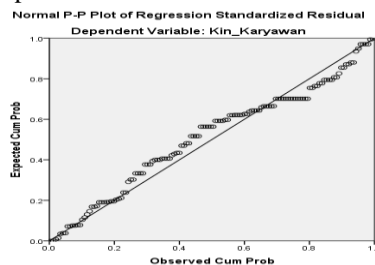
karna nilai Kolmogorv-Smirnov memiliki tingkat Signifikan 0,128 nilai tersebut lebih besar dari 0.05.



Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram

Gambar 4.1 di atas membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal (Wibowo, 2012 : 69). Cara kedua untuk menguji normalitas data pada untuk

menguji normalitas data pada penelitian ini adalah dengan melihat gambar grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* di bawah ini.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Gambar 4.2 di atas memperlihatkan titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Caranya dengan

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Toleransi	VIF
Motivasi	0,219	4,557
Lingkungan Kerja	0,219	4,557

Berdasarkan hasil perhitungan nilai dalam tabel *Coefficients* diatas tampak model tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel

4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki Problem Heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas pada

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	2.272	.535		5.177	.000
Motivasi	-.014	.051	-.051	-.283	.777
Lingkungan Kerja	-.039	.036	-.094	-1.074	.285

Menurut tabel diatas probabilitas taraf signifikansi masing – masing variabel bernilai $> 0,05$, yaitu pada variabel motivasi taraf signifikansi bernilai $0,777 > 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja taraf signifikansi bernilai $0,825 > 0,05$. Sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami masalah heterokedastisitas,

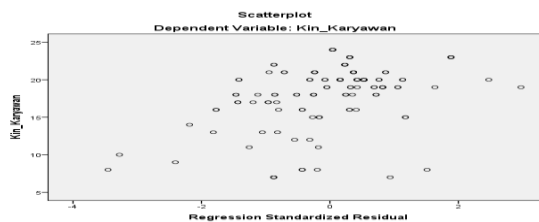
dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas

melihat nilai variabel bebas terhadap variabel terikatnya, berdasarkan nilai VIF tersebut, jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas (Wibowo, 2012)

independen karena nilai VIF masing- masing sebesar 4,557 nilai tersebut lebih kecil dari 10.

penelitian ini menggunakan metode Glejser, yang dilakukan dengan cara meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai untuk residualnya. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,5.

dengan kata lain korelasi masing – masing variabel dengan residualnya menghasilkan nilai yang lebih besar dari *alpha*.Pengujian Heteroskesdastisitas yang kedua dilakukan dengan metode grafik, yaitu dengan melihat titik-titik pada scatterplot regresi pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskesdastisitas - *Scatter Plot*

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel

independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Lineal Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.299	.840		-.356	.722
Motivasi	.640	.079	.640	8.055	.000
Lg_Kerja	.274	.057	.288	3.624	.000

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Berdasarkan table 8 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,299 + 0,640X_1 + 0,206X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- Konstanta Sebesar -0,299 menunjukkan bahwa jika X₁ (Motivasi) dan X₂ (Lingkungan Kerja) bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar -0,299
- Variabel X₁ (Motivasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,640 ini artinya jika variabel bebas lainnya bernilai tetap atau tidak berubah maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel

X₁ (Motivasi) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,640. Koefisien variabel X₁ juga bernilai positif yang artinya semakin meningkat nilai X₁ (Motivasi) maka akan meningkatkan Y (Kinerja Karyawan).

- Variabel X₂ (Lingkungan Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,206 ini berarti jika variabel bebas lainnya bernilai tetap atau tidak berubah maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel X₂ (Lingkungan Kerja) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,206. Koefisien variabel X₂ juga bernilai positif yang artinya semakin meningkat nilai X₂ (Lingkungan Kerja) maka akan meningkatkan Y (Kinerja Karyawan).

4.7 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1786.162	2	893.081	295.331	.000 ^b
Residual	396.144	131	3.024		
Total	2182.306	133			

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lg_Kerja, Motivasi

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 295,331 (F hitung) > 3,0653 (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.8 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *R Square* karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi. Nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai koefisien determinasi R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.816	1.739

a. Predictors: (Constant), Lg_Kerja, Motivasi

Dari tabel 10 diatas menunjukkan nilai korelasi (R^2) sebesar 0,818 atau 81,8%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,8%. Sedangkan sisanya 18,2% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.9 Hasil Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.299	.840		-.356	.722
Motivasi	.640	.079	.640	8.055	.000
Lg_Kerja	.206	.057	.288	3.624	.002

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Variabel Motivasi (X1) menunjukkan hasil t hitung 8,055 > t tabel 1,97783 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil t hitung 3,624 > t tabel 1,97783 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

4.10.1 Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian terhadap variabel motivasi (X1) memperoleh nilai koefisiensi 0,640 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil t hitung 8,055 > t tabel 1,97783 semakin memperkuat hasil uji variabel motivasi (X1) yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Prasetio & Wulansari, 2016) menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda, dengan kesimpulan hasil penelitian motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan lingkungan kerja (Y).

4.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai koefisiensi 0,206 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil t hitung 3,624 > t tabel 1,97783 semakin memperkuat hasil uji variabel lingkungan kerja (X2) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fachreza et al., 2018) menggunakan teknik analisis jalur (path analysis), dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.10.3 Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi (X1) sebesar 0,000 < 0,05 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05 dan 295,331 (F hitung) > 3,0653 (F tabel) hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018) menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda, dengan kesimpulan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian adalah jawaban dari permasalahan penelitian yang dilakukan. Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian yaitu:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam, hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dengan diperoleh t hitung yang lebih besar dari t tabelnya (t hitung 8,055 > t tabel 1,97783), nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,640 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha).
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam, hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial dengan diperoleh t hitung yang lebih besar dari t tabelnya (t hitung 3,624 > t tabel 1,97783), nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,206 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha).
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam, hal ini ditunjukkan dari hasil uji Simultan dengan diperoleh nilai F hitung 295,331 > F tabel 3,0653 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (cetakan 1). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 18, pp. 1–273). Jakarta: Bumi Askara.
- Pramiana, O. (2017). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR, 3(2), 1–13.
- Prasetyo, R. D., & Wulansari, P. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 2999–3005.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. *RESIDU*, 2(9), 40–49.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *JIBEKA*, 9, 44–45.
- Sundarminingsih, Magdalena, M., & Wulan, H. S. (2016). Influence of Motivation , Work Environment and Leadership on the Job Satisfaction and Implications for Performance of Employees (a Case Study in the Diponegoro Military Command). *Journal Of Management*, 2(2).
- Supriyanto, H. (2018). Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang), 58(1), 141–146.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. (A. Djojo, Ed.). Yogyakarta: Gava Media.

