

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Era Generasi Milenial: Studi pada Karyawan Kantor PT. Floresindo Ende

Paulino Lucky Puty¹, Hyronimus Se²

^{1,2} Universitas Flores

¹ Luckypyty5@gmail.com, ² odjadaniel03@ @gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain: the effect of work motivation partially on employee performance, to explain the effect of the work environment partially on employee performance and to explain work motivation and work environment simultaneously on employee performance. The research method used in this study is to use descriptive analysis with a quantitative approach. The population in this study were millennial employees who work at the PT. Floresindo Ende Office with a sample size of 40 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be seen that there is a significant influence between work motivation and employee performance, meaning that with increasing employee work motivation, employee performance will increase. The results of the analysis show that there is a significant influence between the work environment and employee performance, meaning that with better work environment conditions, employee performance will increase. Work motivation and work environment have been shown to have a significant influence on employee performance. This means that with changes in work motivation and work environment, employee performance will change.

Keyword: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan : pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia Milenial yang bekerja pada Kantor PT. Floresindo Ende dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 40 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya perubahan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan. nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,53,5 atau 53,5%. Artinya bahwa Kinerja Karyawan(Y) pada Era Generasi Milenial dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X₁), dan Lingkungan Kerja(X₂) sebesar 53,5%. Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDALULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi. Faktor yang dinilai paling menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah seorang pemimpin. Berhasil atau pun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan dorongannya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Parashakti & Setiawan, 2019).

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan *asset* utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam 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 diperlukan 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. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Hidayat & Taufik, 2012).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan

kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bias memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar data kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan (Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, 2017), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Rahmanetal, 2019). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Dewi, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja

merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

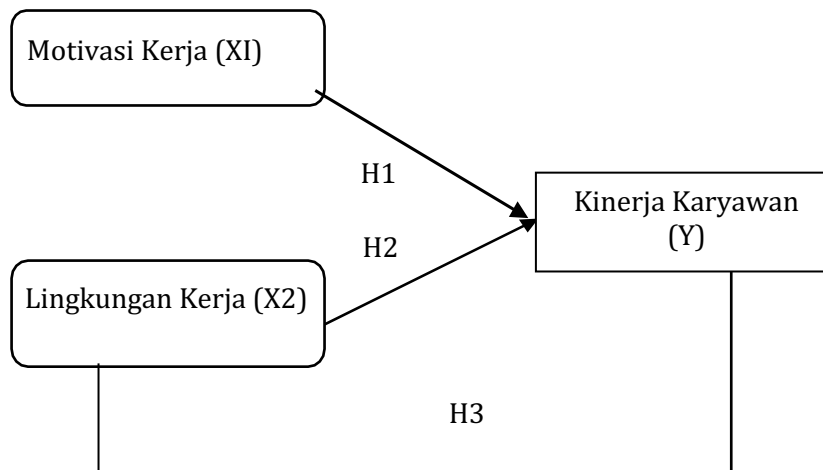
Kinerja Karyawan

Menurut (Rialmi & Gunawan, 2019), kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antar usaha kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka pengertian kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang selama mereka bekerja sesuai dengan tugas dan perannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Pemikiran

Untuk lebih memahami penelitian ini, berikut terlampir kerangka konseptual penelitian:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia

yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan (Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, 2017), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

H1: Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan itu lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan hubungan kinerja atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor komplit dan mendukung pekerjaan, maka karyawan akan melakukan kinerja dengan menenangkan dan semangat sehingga kinerja akan meningkat. Uraian tersebut didukung dengan penelitian Widodo (2010), Ghoniyah dan Masurip (2011) dan Artana (2012) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori motivasi manusia yang dikembangkan (Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, 2017),), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Sedangkan lingkungan kerja dikatakan baik apa bila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito, 2008; Sunyoto, 2008). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

H3: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner

kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia Milenial yang bekerja pada Kantor PT. Floresindo Ende. Usia Millennial adalah istilah yang digunakan untuk menyebut generasi yang lahir pada tahun 1981 hingga 1994/1996. Generasi Milenial juga sering kali disebut dengan generasi Y. saat ini rata-rata usia generasi Milenial adalah 25 hingga 40.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik berdasarkan populasi yang digunakan sebagai sampel berhubungan dengan jumlah populasi yang sangat kecil, kadang-kadang kurang dari 40. Teknik ini disebut juga dengan sensus. Berdasarkan jumlah populasi di Kantor PT. Floresindo Ende yang berjumlah 40 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang berasal dari Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kantor PT. Floresindo Ende yang berusia Milenial. Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan berbentuk "*check list*" dimana responden membubuhkan tanda (\checkmark) pada kolom yang sesuai. Instrumen penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Responden memberi penilaian setiap pernyataan pada kuesioner menggunakan skala Likert . Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert 5 poin. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran digunakan untuk mengukur jawaban responden atas pernyataan setiap variabel. Data sekunder diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan secara umum, yang penelitian ini gunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Dalam pengisian kuesioner responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi responden. Seluruh informasi yang berkaitan dengan responden dan hasilnya akan dirahasiakan guna untuk mendapat jawaban yang obyektif dan sesuai dengan persepsi responden supaya tidak ada unsur paksaan dan manipulasi dari pihak lain. Langkah pertama dalam proses pengumpulan data yaitu dimulai dari kuesioner yang dirancang dalam bentuk Google atau tautannya, kemudian akan dikirim langsung ke responden.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap instrumen untuk mengukur tingkat kebaikan instrumen maka dapat dilakukan analisis validitas dan reliabilitas validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner peneliti akan menggunakan program IBM SPSS Statistic.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana kuesioner dianggap *reliable* apa bila *cronbach's alpha* > 0,600. *Cronbach's alpha* adalah ukuran dari konsistensi internal, yaitu sejauh mana keterkaitan masing-masing item dalam suatu grup. Uji coba reliabilitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

ri : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan

2b :Jumlah varian butir

2t :Varian total

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan *reliable* atau konsisten
2. Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* <0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak *reliable* atau tidak konsisten.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Peneliti akan melakukan analisis deskriptif mengenai jumlah data responden dan nilai rata-rata dari tiap indikator.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel

independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

A : Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)

b1, b2 : Koefisien regresi

x1 : Motivasi kerja

x2 : Lingkungan kerja

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen t (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dipakai untuk menemukan petunjuk mengenai sejauh mana alat ukur yang dipakai untuk mengukur sesuatu yang diukur. Analisis uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai R hitung dan R tabel (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,881	0,2787	Valid
	X1.2	0,828	0,2787	Valid
	X1.3	0,861	0,2787	Valid
	X1.4	0,848	0,2787	Valid
	X1.5	0,578	0,2787	Valid
	X1.6	0,438	0,2787	Valid
	X1.7	0,524	0,2787	Valid
	X1.8	0,804	0,2787	Valid
	X1.9	0,670	0,2787	Valid
	X1.10	0,816	0,2787	Valid
Lingkungan Kerja	X1.11	0,802	0,2787	Valid
	X2.1	0,715	0,2787	Valid

(X2)	X2.2	0,651	0,2787	Valid
	X2.3	0,746	0,2787	Valid
	X2.4	0,787	0,2787	Valid
	X2.5	0,626	0,2787	Valid
	X2.6	0,763	0,2787	Valid
	X2.7	0,874	0,2787	Valid
	X2.8	0,530	0,2787	Valid
	X2.9	0,422	0,2787	Valid
	X2.10	0,413	0,2787	Valid
	X2.11	0,724	0,2787	Valid
	X2.12	0,719	0,2787	Valid
	X2.13	0,753	0,2787	Valid
	X2.14	0,767	0,2787	Valid
	X2.15	0,732	0,2787	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,795	0,2787
Y.2		0,748	0,2787	Valid
Y.3		0,607	0,2787	Valid
Y.4		0,725	0,2787	Valid
Y.5		0,804	0,2787	Valid
Y.6		0,763	0,2787	Valid
Y.7		0,736	0,2787	Valid
Y.8		0,801	0,2787	Valid
Y.9		0,676	0,2787	Valid
Y.10		0,641	0,2787	Valid
Y.11		0,751	0,2787	Valid
Y.12		0,808	0,2787	Valid

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Dari tabel di atas, terlihat uji validitas menunjukkan nilai bahwa r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2787 dan tingkat signifikansinya dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
	X1.1	0,913	0,60	Reliabel

Motivasi Kerja (X1)	X1.2	0,913	0,60	Reliabel
	X1.3	0,913	0,60	Reliabel
	X1.4	0,913	0,60	Reliabel
	X1.5	0,913	0,60	Reliabel
	X1.16	0,913	0,60	Reliabel
	X1.7	0,913	0,60	Reliabel
	X1.8	0,913	0,60	Reliabel
	X1.9	0,913	0,60	Reliabel
	X1.10	0,913	0,60	Reliabel
	X1.11	0,913	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,898	0,60	Reliabel
	X2.2	0,898	0,60	Reliabel
	X2.3	0,898	0,60	Reliabel
	X2.4	0,898	0,60	Reliabel
	X2.5	0,898	0,60	Reliabel
	X2.6	0,898	0,60	Reliabel
	X2.7	0,898	0,60	Reliabel
	X2.8	0,898	0,60	Reliabel
	X2.9	0,898	0,60	Reliabel
	X2.10	0,898	0,60	Reliabel
	X2.1 1	0, 898	0,60	Reliabel
	X2.12	0,898	0,60	Reliabel
	X2.13	0,898	0,60	Reliabel
	X2.14	0,898	0,60	Reliabel
	X2.15	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,913	0,60	Reliabel
	Y.2	0,913	0,60	Reliabel
	Y.3	0,913	0,60	Reliabel
	Y.4	0,913	0,60	Reliabel
	Y.5	0,913	0,60	Reliabel
	Y.6	0,913	0,60	Reliabel
	Y.7	0,913	0,60	Reliabel
	Y.8	0,913	0,60	Reliabel
	Y.9	0,913	0,60	Reliabel
	Y.10	0,913	0,60	Reliabel
	Y.11	0,913	0,60	Reliabel
	Y.12	0,913	0,60	Reliabel

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan memiliki tingkat keandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian dapat di jelaskan bahwa instrumen penelitian ini sudah baik dan andal dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85263248
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tail) sebesar 0.200 > 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linieritas
Hasil Uji Linieritas Variabel (X1) dengan Y
ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between (Combined)	7277.510	39	186.603	2.458	.056
Kinerja	Groups Linearity	2558.791	1	2558.791	33.709	.000

Karyawan	Deviation from Linearity	4718.718	38	124.177	1.636	.193
	Within Groups	835.000	10	75.909		
	Total	8112.510	48			

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Variabel (X2) dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan Kerja * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	4777.126	29	164.728	1.037	.473
		Linearity	1890.676	1	1890.676	11.904	.002
		Deviation from Linearity	2886.451	28	103.088	.649	.859
	Within Groups		3335.383	20	158.828		
	Total		8112.510	48			

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,002 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Berdasarkan tabel di atas uji linieritas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel *F deviation from linearity* sebesar 1,636 dengan tingkat signifikansi 0,193 Sedangkan uji linieritas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel *F deviation from linearity* sebesar 0,649 dengan tingkat signifikansi 0,859. Karena nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.200	2.473		
Motivasi Kerja (X1) 1	-.052	.086	-.096	-.603	.549
Lingkungan Kerja (X2)		.062	-.152		.345
	-.060			-.953	

a. Depnt Variable: Abs_Res

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai sig. dari variabel Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja(X₂) lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji korelasi glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas .

Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja (X1)	.717	1.485
Lingkungan Kerja(X2)	.717	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan Sumber Data: tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	12.622	4.069		

Motivasi Kerja (X1)	.515	.142	.487	3.625	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.423	.103	.451	4.112	.000

a. Depnt Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.482	.535	2.907

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber Data: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,53,5 atau 53,5%. Artinya bahwa Kinerja Karyawan(Y) pada Era Generasi Milenial dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja(X_2) sebesar 53,5%. Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja para karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya.

Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2012, 28) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Ke empat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafidzi *et.all.* (2019), Hasibuan dan Syaiful (2018) dan Supriyanto dan Mukzam (2018) yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerjamemiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kondisi lingkungan kerja yang baik tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin baiknya penerangan di tempat sudah memenuhi standar untuk membantu kegiatan operasional organisasi, ruangan yang disediakan organisasi cukup luas untuk melakukan pekerjaan karyawan, sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik dan lingkungan tempat bekerja sudah bersih dan nyaman maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Menurut Mangkunegara (2010), mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012), Hafidzi, *at. all*, (2019), Hasibuan dan Syaiful (2018) dan Supriyanto dan Mukzam (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya perubahan kegiatan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan.

Lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purbiyanto (2021), Miftach (2020) dan Cahyono (2018) yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Adapun beberapa Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya perubahan

motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, Adapun beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kesejahteraan para karyawan yaitu dengan memberikan upah kepada karyawan secara layak agar karyawan lebih termotivasi terhadap pekerjaannya.
2. Perusahaan diharapkan selalu melakukan koordinasi dengan baik kepada karyawan yaitu dengan melakukan pertemuan yang dilakukan setiap akhir pekan sehingga setiap keluhan dapat dicarikan solusi secara tepat sehingga hubungan kerja tetap terjalin dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah jumlah sampel penelitian sehingga hasil penelitian ini lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 4(1), 47.
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, D. P. (2017). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman. 3(1), 1-17.
- Analisa, W. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Proceedings Of The Annual International Conference Of The IEEE Engineering In Medicine And Biology Society, EMBS, 4191-4194.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika, 17(2), 278.
- Dubrin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. Jurnal Ekonomi, 1-17.
- Greviany, S., Praptiningsih, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2014). Analisis Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya. 2(2).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- Heri Supriyanto, & Moch Djudi Mukzam. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP

Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 58(1), 141–146.

Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga*, 2(1), 80–97.

Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. Vol 10(No.1), 73–84.

Mutiara, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Yogyakarta

Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Financial Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 58– 66.