

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MADUBARU D.I. YOGYAKARTA

Penulis:
Mochamad Rofik^{1*}

Afiliasi:
Akademi Manajemen Administrasi
Yogyakarta¹

email:
mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id¹

*) Penulis Korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru kabupaten Bantul DIY. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Populative Random Sampling* dengan sampel yaitu sebanyak 40 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda yang diolah dengan program SPSS 17.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU dengan nilai regresi sebesar 0,247 yang artinya 0,247 lbih dari 0 dan kurang dari 1 ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan, Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU dengan nilai regresi sebesar 0,544 yang artinya 0,544 lebih dari 0 dan kurang dari 1 ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan, motivasi, kinerja

Pendahuluan

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014)

Manajemen Sumber Daya Manusia Berasal dari kata Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mempunyai arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (P3) sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Sunardi, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Tujuannya ialah menyampaikan pada organisasi satuan kerja yang efektif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menjelaskan bagaimana seharusnya

perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan pada jumlah (kuantitas) serta tipe (kualitas) yang tetap.

Agar sebuah pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan dengan serius dan tepat, dibutuhkan motivasi yang kuat pada diri seseorang pekerja. Maksudnya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, sudah dilakukan pemilihan, yaitu pekerjaan yang mana wajib dikerjakan terlebih dahulu. Selain itu motivasi juga sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu yang bersumber dari dalam diri seseorang, berupa suatu kesadaran tentang pentingnya suatu hal harus dilakukan (Sunardi, 2021). Dengan demikian, pegawai akan berusaha sekuat tenaganya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat.

PT. Madubaru atau yang sering dikenal oleh masyarakat dengan sebutan PG/PS Madukismo merupakan satu-satunya usaha pokok pabrik gula dan pabrik alkohol spiritus yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan potensi dan peluang pengembangan usaha yang potensial serta masih memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang menjadi suatu perusahaan agro industri yang berbasis tebu, dikelola secara profesional dan inovatif menghadapi persaingan bebas di era globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati. Untuk itu PT. Madubaru selalu berusaha menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.

Dengan kinerja karyawan yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan atau reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan di PT. Madubaru mengemukakan, di PT. Madubaru kenaikan jabatan atau reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau bahkan sudah bekerja selama puluhan tahun. PT. Madubaru baru akan melakukan kenaikan jabatan apabila terdapat kekosongan jabatan yang disebabkan oleh karyawan sebelumnya sudah pensiun dan terdapat karyawan yang mengundurkan diri. Setelah terjadi hal tersebut kemudian perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan yang ada.

Terdapat pula masalah terkait lingkungan kerja, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan keadaan lingkungan kerja di PT. Madubaru yang belum mendukung untuk bekerja dengan nyaman, hal itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang kurang tertata dengan baik di sekitar tempat kerja karyawan. Kurangnya pembatas disetiap ruang kerja sehingga membatasi gerak karyawan. Suhu udara yang berbeda di setiap kantor, ada yang menggunakan AC ada yang tidak. Pada kantor yang tidak menggunakan AC udara sangat terasa panas, dan jika pada saat produksi berlangsung menyebabkan gangguan suara bising yang berasal dari pabrik, serta bau yang tidak sedap yang dihasilkan dari limbah pabrik.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, tentunya masalah-masalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat pencapaian tujuan di PT. Madubaru. Agar para karyawan PT. Madubaru dapat bekerja dengan 4 maksimal dan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru.

Studi Literatur

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) memberikan definisi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghilangkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu (Hasibuan, 2016). Jadi menurut pendapat para ahli disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu, yang mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Mathis (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia harus dievaluasi, dikembangkan, maupun diubah sesuai dengan keperluan sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal baik secara individu maupun organisasi. Kinerja karyawan tidak akan maksimal apabila salah satu faktor ini tidak ada, sebagai contoh, karyawan memiliki kompetensi untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, tetapi organisasi tidak menyediakan fasilitas yang memadai sehingga pekerjaan tidak optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan cirri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Perusahaan hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan

- karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Pertukaran udara
Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.
 3. Kebisingan
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
 4. Kebersihan
Kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan, lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu tugas.
 5. Keamanan kerja
Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
 6. Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja

Program motivasi karyawan merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Pengertian motivasi sebagai berikut: suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengharapkan perilaku (Gibson, 2013). Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Theodora, 2015). Menurut Wilson (2012) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur.

Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Metode Penelitian

Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2003). Tempat penelitian di PT Madubaru, di Desa Padokan Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini selama Januari- Maret 2022.

Populasi dan sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Divisi SDM, Divisi Umum, Divisi Instalasi Pabrik Gula PT. Madubaru yang berjumlah 40 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah dan diperoleh langsung oleh peneliti melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang sudah diolah terlebih dahulu oleh pihak lain. Data-data tersebut diperoleh peneliti dari buku-buku, literatur, bahan kuliah dan sumber lainnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi di PT Madubaru.
2. Kuesioner atau daftar pertanyaan dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data primer. Kuesioner bersifat tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah tersedia.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. Mengukur validitas dengan cara melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2013).

Uji Realibilitas

Uji realibitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Santosa, 2005).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2013).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji – t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil

Hasil Penelitian

Uji validitas item-item pernyataan pada kuesioner, dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* untuk mengetahui nilai r-hitung setiap item pernyataan. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r-hitung tiap item pernyataan pada *output* SPSS dilihat pada baris *pearson correlation*. Nilai r-tabel adalah 0,320 ($\alpha = 0,05$, $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$)

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas.

Variable	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	P_1	0.560	0.320	Valid
	P_2	0.422	0.320	Valid
	P_3	0.619	0.320	Valid
	P_4	0.521	0.320	Valid
	P_5	0.648	0.320	Valid
	P_6	0.620	0.320	Valid
	P_7	0.635	0.320	Valid
	P_8	0.656	0.320	Valid
	P_9	0.500	0.320	Valid

Motivasi Kerja	P_1	0.365	0.320	Valid
	P_2	0.618	0.320	Valid
	P_3	0.541	0.320	Valid
	P_4	0.584	0.320	Valid
	P_5	0.469	0.320	Valid
	P_6	0.443	0.320	Valid
	P_7	0.545	0.320	Valid
	P_8	0.657	0.320	Valid
	P_9	0.728	0.320	Valid
	P_10	0.449	0.320	Valid
	P_11	0.419	0.320	Valid
	P_12	0.696	0.320	Valid
	P_13	0.437	0.320	Valid
	P_14	0.642	0.320	Valid
	Kinerja Karyawan	P_15	0.729	0.320
P_2		0.398	0.320	Valid
P_3		0.845	0.320	Valid
P_4		0.540	0.320	Valid
P_5		0.552	0.320	Valid
P_6		0.462	0.320	Valid
P_7		0.612	0.320	Valid
P_8		0.632	0.320	Valid
P_1		0.729	0.320	Valid

Sumber: data diolah tahun 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah valid karena mempunyai r-hitung atau pearson correlations lebih besar dari pada nilai r-tabel.

Table 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja	.743	Reliabel
Motivasi Kerja	.806	Reliabel
Kinerja Karyawan	.731	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2022

Tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pengukuran variabel (angket) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

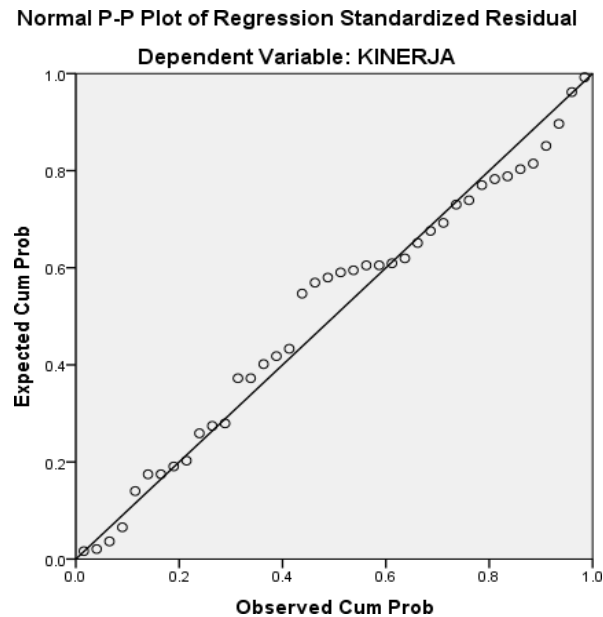
Variable	Tolerance	Vif	Keterangan
Lingkungan kerja	.510	1.960	Bebas Multikolinearitas
Motivasi kerja	.510	1.960	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2022

Tabel 3 dapat dilihat pada semua variabel dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai Tolerance > 0.1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikoliniearitas dalam data yang digunakan dalam model regresi.

Uji Normalitas



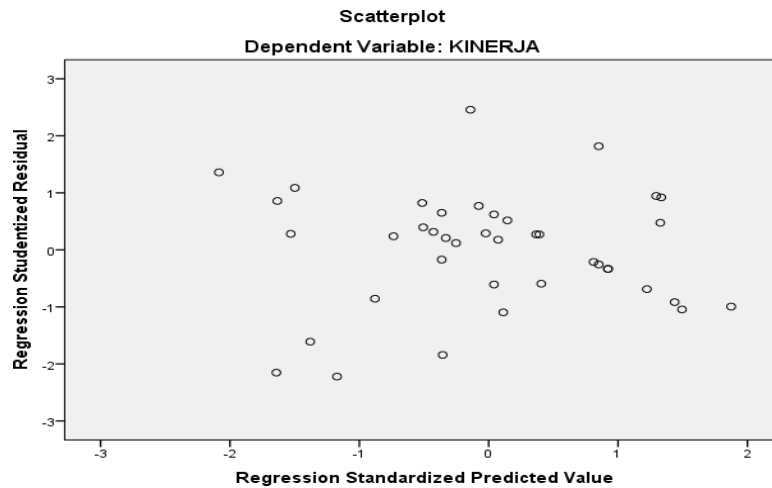


Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS tahun 2022

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafis uji normalitas menggambarkan penyebaran di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS tahun 2022

Pada gambar 2 Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.854	3.263		3.020	.005		
	LINGKUNGAN KERJA	.189	.118	.247	1.592	.020	.510	1.960
	MOTIVASI KERJA	.293	.084	.544	3.502	.001	.510	1.960

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data SPSS diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4. diatas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{KINERJA} : 9,854 + 0,247 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,544 \text{ Motivasi kerja}$$

Dengan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat dinilai konstanta sebesar 9,854. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja Karyawan mempunyai nilai 9,854 dengan tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel independen (Lingkungan kerja dan Motivasi kerja).

Persamaan Regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU dengan nilai regresi sebesar 0,247 yang artinya 0,247 lebih dari 0 dan kurang dari 1 ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU dengan nilai regresi sebesar 0,544 yang artinya 0,544 lebih dari 0 dan kurang dari 1 ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.854	3.263		3.020	.005
	LINGKUNGAN_KERJA	.189	.118	.247	1.592	.020
	MOTIVASI_KERJA	.293	.084	.544	3.502	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS 2022

Dari hasil analisis tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,020 dan 0,001. Dari hasil penelitian ini dapat dirangkum seperti Tabel 6 dan 7 berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Penelitian

No	Variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil	Keputusan
1	Lingkungan Kerja	Signifikan	Diterima
2	Motivasi Kerja	Signifikan	Diterima

Sumber : Data yang diolah SPSS 2022

Tabel 7. Koefisien dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.820	2.473

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Output SPSS Diolah 2022

Berdasarkan output SPSS tersebut bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada PT.MADU BARU sebesar 0.820, maka dapat dipastikan bahwa variabel independen tersebut dapat menjelaskan kemampuan-kemampuan variabel- variabel yang ada. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel dependen kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh persamaan ini adalah sebesar 82,0 % dan sisanya 18,0 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada variabel lingkungan kerja tanda signifikan koefisien regresinya menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja memiliki kualitas yang baik dan selalu meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus , nyaman dan semakin terjamin kualitas lingkungan kerja maka karyawan akan semakin semangat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan itu berarti juga akan meningkatkan kualitas nilai perusahaan.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja menunjukkan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan keputusan diterima. Ini berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang ada dari diri karyawan itu sendiri maupaun dari pihak perusahaan maka karyawan akan selalu merasa bahagia dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dengan merasa bahagia akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang akan menguntungkan untuk perusahaan itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan pembahasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Madubaru dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau individual lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta dilihat dari hasil uji regresi linier berganda yang sudah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Dalam pelaksanaan penelitian ini tidak lupa peneliti mengucapkan terimakasih kepada : Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk melakukan penelitian di PT. Madubaru Bantul DIY, Pimpinan PT.Madubaru yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian di PT. Madubaru Bantul DIY, Karyawan yang telah memberikan kontribusi dan partisipasinya khususnya yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Referensi

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (2013). Organisasi Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L. (2016). Human Resource Management, terjemahan,. Jakarta: Edisi Kesepuluh Salemba Empat.
- Santosa. (2005). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunardi, A. I. (2021). Manajemen Pembelajaran Bahasa Inggris Melalui Daring Di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. *Optimal* 18, 52-69.
- Sunardi, A. I. (2021). Student Motivation in Online English Learning. *ELE Reviews: English Language Education Reviews* 1(2), 110-124.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *Agora* Vol.3 No.2, 187.
- Wahidmurni. (2003). Hubungan Kausal antara Faktor Manajerial, Perencanaan dan Ketidakpastian Lingkungan dengan Kinerja UKM pada Sektor Manufaktur di Jawa Timur. Disertasi, tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta: Erlangga.