

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA
DESA LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN
BANYUWANGI JAWA TIMUR**

**ARTIKEL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :
PANDU WAHYU UTAMA
NIM. 125080400111032



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA
DESA LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN
BANYUWANGI JAWA TIMUR**

**ARTIKEL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan
di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya**

**Oleh :
PANDU WAHYU UTAMA
NIM. 125080400111032**



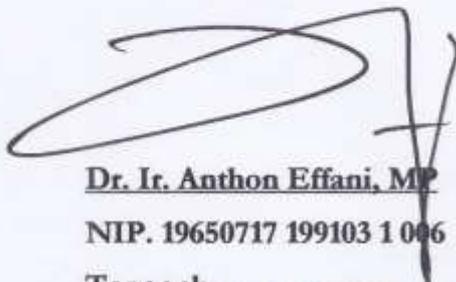
**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

ARTIKEL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA
DESA LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN
BANYUWANGI JAWA TIMUR

Oleh:
PANDU WAHYU UTAMA
NIM. 125080400111032

Menyetujui,
Dosen Pembimbing I



Dr. Ir. Anthon Effani, MP
NIP. 19650717 199103 1 006

Tanggal: 08 AUG 2016

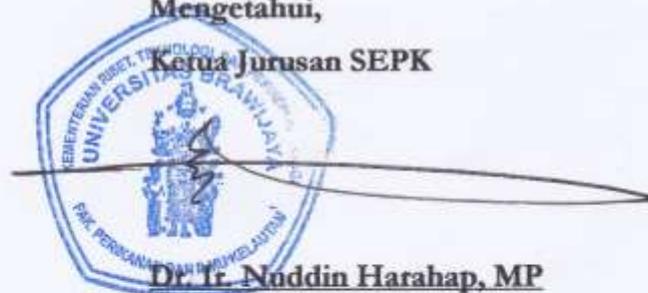
Dosen Pembimbing II



Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP.
NIP. 19660604 199002 2 001

Tanggal: 09 AUG 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan SEPK



Dr. Ir. Noddin Harahap, MP

NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal: 09 AUG 2016

repository.ub.ac.id

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA DESA LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN BANYUWANGI JAWA TIMUR

(Pandu Wahyu Utama ¹, Anthon Effani ² dan Harsuko Riniwati ²)

¹⁾ Mahasiswa SEPK, FPIK, Universitas Brawijaya Malang

²⁾ Dosen SEPK, FPIK, Universitas Brawijaya Malang

²⁾ Dosen SEPK, FPIK, Universitas Brawijaya Malang

Abstrak

PT. Istana Cipta Sembada (ICS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perikanan, khususnya ekspor udang beku. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ICS. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif serta jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengambilan data dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan menghasilkan model regresi $Y = 0,755 + 0,287X_1 + 0,540X_2 + e$. Sedangkan secara parsial, variabel bebas semua berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, PT. Istana Cipta Sembada (ICS)

repository.ub.ac.id

THE ANALYSIS OF EFFECT OF MOTIVATION OF WORK AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. ISTANA CIPTA SEMBADA LABAN ASEM VILLAGE, KABAT SUBDISTRICT, BANYUWANGI REGENCY, EAST JAVA

(Pandu Wahyu Utama ¹, Anthon Effani ² dan Harsuko Riniwati ²)

¹) *Student of SEPK, FPIK, Brawijaya University Malang*

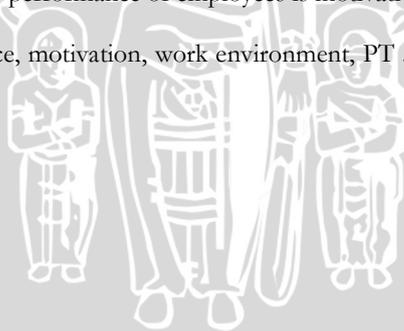
²) *Lecturer SEPK, FPIK, Brawijaya University Malang*

²) *Lecturer SEPK, FPIK, Brawijaya University Malang*

Abstract

PT. Istana Cipta Sembada (ICS) is a company engaged in the fishing industry, especially the export of frozen shrimp. The company is located in Banyuwangi. This study was conducted to analyze the effect of work motivation and work environment to employees performance of PT. ICS. This research method using descriptive study and the type of data used are primary and secondary data. Determination of the number of samples using the formula slovin and sampling techniques using purposive sampling. The method of collecting data by interview, observation, and questionnaires. The variables used in this study for the independent variable is the motivation and the working environment, while the dependent variable is the performance of employees. Methods of data analysis using classical assumption test, multiple linear regression analysis and statistical tests. The results showed that the independent variables used provide significant influence bersma both the independent variable and generate the regression model $Y = 0.755 + 0,540X_2 + 0,287X_1 + e$. Partially, all independent variables affect the performance of employees is motivation and work environment.

Keywords: Employee performance, motivation, work environment, PT . Istana Cipta Sembada (ICS)



PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun yang lainnya. Salah satu hal yang menjadi faktor dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya dilihat dari teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki tetapi juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana pada era perdagangan bebas sekarang tidak hanya barang saja yang bersaing dengan barang luar negeri tetapi SDM dalam negeri juga bersaing dengan luar. Dalam hal ini perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat tercapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya sehingga dapat membantu perusahaan cepat dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan adanya peningkatan pemberdayaan sehingga mampu memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi ataupun perusahaan (Riniwati, 2011).

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal maupun internal.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

PT. Istana Cipta Sembada (ICS) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perikanan, khususnya ekspor udang beku. Produk yang dihasilkan sampai saat ini telah diakui sebagai komoditi ekspor non-migas yang sudah mendapatkan pasar internasional terutama Jepang dan Amerika. Sehingga kualitas produk dari PT. ICS sendiri tidak perlu diragukan lagi. Dalam hal ini jelas perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas juga. Hal ini dapat

tercapai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. ICS Banyuwangi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan. Kendala yang terdapat di perusahaan antara lain karyawan datang kerja terlambat, kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya dan istirahat lebih awal. Hal tersebut berimbas pada kinerja karyawan menurun yang mana kinerja karyawan disini salah satunya dipengaruhi motivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung lingkungan kerja.

Melihat begitu pentingnya sebuah penelitian untuk mengetahui faktor motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Istana Cipta Sembada Desa Laban Asem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi
2. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi
3. Variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Maret 2016 berlokasi di PT. Istana Cipta Sembada, Desa Laban Asem, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis dan sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung kepada karyawan perusahaan, melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan tetap perusahaan yang menjadi responden serta melakukan pengamatan langsung di kawasan lingkungan PT. ICS. Sedangkan data sekunder diperoleh dari arsip perusahaan dan studi literatur.

Populasi pada penelitian ini yakni karyawan tetap di PT. ICS yakni sebanyak 80 karyawan. Penentuan jumlah sampel

menggunakan rumus dari metode *Slovin*. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan sampel sebanyak 67 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Dimana teknik sampel ini berdasarkan pertimbangan tertentu. Skala pengukuran yang digunakan yakni skala ordinal.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Metode analisis data untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji statistik.

1. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas residual dapat diketahui dari analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilihat dari grafik histogram dan normal probability plot. Sedangkan uji statistik dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z dan nilai Asymp.Sig apabila nilainya $>0,05$ dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi yakni dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan melihat *scatterplot*. Apabila plot atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar

merata maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yakni dengan melakukan uji Runs Test. Pada uji ini dapat dilihat pada tabel runs test apabila nilai Asymp. Sig $> 0,05$ artinya tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda (*multiple regression model*). Yaitu suatu model dimana variabel tak bebas bergantung pada dua atau lebih variabel yang bebas. Model regresi yang paling sederhana adalah regresi tiga variabel, yang terdiri dari satu variabel tak bebas dan dua variabel bebas (Firdaus, 2011). Pada penelitian ini variabel analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= kinerja karyawan
a	= konstanta
X1	= motivasi kerja
X2	= lingkungan kerja
b	= koefisiensi variabel bebas
e	= standar error

3. Uji Statistik

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi yakni antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak menjelaskan variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} pada derajat signifikan 5%. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitupun sebaliknya (Iriani dan Maria, 2012).

c. Uji t (Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus hipotesis:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial pengaruh secara tidak nyata terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh secara nyata terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan t_{tabel} pada signifikan 5%. Bila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Iriani dan Maria, 2012).

4. Sumbangan Efektif

Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja, dapat diketahui dengan melakukan perhitungan sumbangan efektif pada setiap variabel. Menurut Widhiarso (2011). Rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

$$SE = \frac{b \times CP \times R^2}{\text{Regresion}} 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif

b : Koefisien b

CP : Cross Product

R^2 : Adjusted R Square (Sumbangan Efektif Total)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

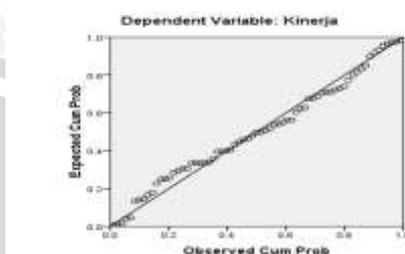
Karakteristik responden pada penelitian ini yang paling dominan menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dengan presentase 71,6%, berdasarkan usia 50,7% berusia 38-52 tahun, pendidikan terakhir karyawan mayoritas yakni lulusan SLTA dengan presentase sebesar 73,1%, berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan yang bekerja diperusahaan selama >12 tahun dengan tingkat persentase 47,8%, dan berdasarkan status perkawinan didominasi oleh karyawan yang sudah menikah dengan tingkat persentase 82,1%.

2. Uji Asumsi Klasik

Agar memenuhi kondisi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimate*) ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi oleh model regresi, antara lain:

a. Uji Normalitas

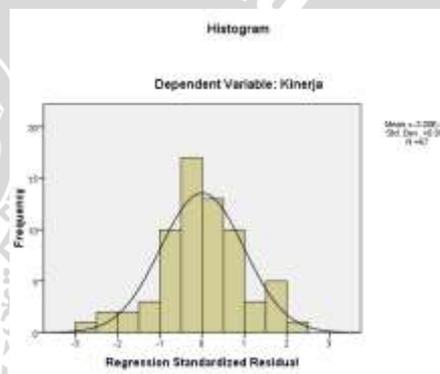
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Grafik normal P-P Plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar di sekitar garis diagonal, artinya data berdistribusi secara normal.



Gambar 2. Histogram

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Gambar histogram diatas berbentuk seperti lonceng sempurna, artinya data berdistribusi secara normal

Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		67
Normal Parameters*	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.2103896
Most Extreme Differences	Absolute	.011
	Positive	.003
	Negative	-.001
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.767

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Diperoleh nilai kolmogorov-Smirnov sebesar 0,666 dan nilai Asymp.Sig sebesar 0,767. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai keduanya > 0,05.

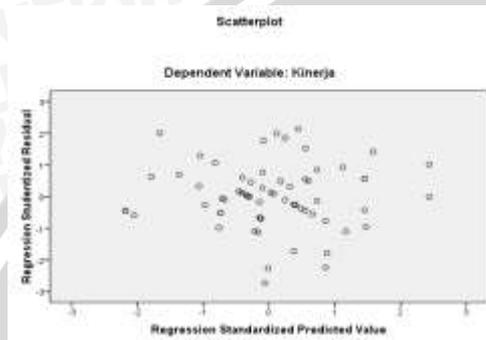
b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	tolerance	VIF
1.	Motivasi Kerja	0,641	1,559
2.	Lingkungan Kerja	0,641	1,559

Berdasarkan tabel diatas semua nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil ini menyatakan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan grafik, terlihat bahwa data menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.00158
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	34
Total Cases	67
Number of Runs	34
Z	-.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.903

a. Median

Sumber data: Data Primer (diolah), 2016

Data pada uji Runs Test dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05. Hasil pada tabel Runs Test menunjukkan bahwa data tidak terdapat autokorelasi karena nilai Asymp. Sig. sebesar 0,903 > 0,05. Dengan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka data dalam penelitian ini dinyatakan tidak terdapat autokorelasi dan dinyatakan normal.

3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Empr	Beta		
1	(Constant)	.755	.373		2.020	.048
	Motivasi	.287	.102	.298	2.812	.007
	Lingkungan_Kerja	.540	.111	.515	4.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan hasil analisis model regresi linear berganda didapatkan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,755 + 0,287 X_1 + 0,540 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,755 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 0,755
- 2) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila motivasi kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila lingkungan kerja meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

4. Uji Statistik

Uji statistik berfungsi untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jenis uji statistik yaitu sebagai berikut:

1) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai adjusted R^2 sebesar 0,524 atau 52,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan varians dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% (100%-52,4%) varians variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

2) Uji F (Simultan)

Didapatkan nilai F hitung sebesar 37,261 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Pada derajat signifikansi sebesar 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,99. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (37,261) > F tabel (3,99) maka H_0 ditolak, hal ini

menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan.

3) Uji t (Parsial)

Nilai t tabel pada derajat signifikansi 5% sebesar 1,668. Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung yang bisa dilihat pada Tabel 4 untuk masing – masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 2,812. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} ($2,812 > t_{tabel}$ (1,668) dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara statistik variabel motivasi kerja secara parsial atau sendiri berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). H_a berbunyi “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001) motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

- Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 4,853. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} ($4,853 > t_{tabel}$ (1,668) dan tingkat signifikan didapatkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara statistik variabel lingkungan kerja secara parsial atau sendiri berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). H_a berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitsemto (2000), bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja

yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

5. Sumbangan Efektif

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

No	Variabel	B	Cross Product	Regresi	SE
1.	Motivasi	0,287	6,400	3,178	30%
2.	Lingkungan Kerja	0,540	3,512		31%
Total					61%

Variabel lingkungan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif tertinggi sebesar 31%.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, yaitu F hitung sebesar 37,261 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,99. Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) dengan signifikansi 0,000.
- Variabel motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.
- Variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai sumbangan efektif terbesar yaitu 31%.

2. Saran

- Bagi instansi hasil menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi, sehingga perlu dipertahankan dalam pemberian motivasi dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi perlu adanya sedikit peningkatan yaitu pada jaminan sosial seperti adanya tunjangan hari tua dan jaminan sosial



(JAMSOSTEK), sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

- Bagi pemerintah diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam memuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja seperti faktor motivasi dan lingkungan kerja.
- Bagi Peneliti sendiri diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel motivasi motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3. Ghalia Indonesia, jakarta.
- Firdaus, M. 2011. Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press.
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Widiarso, Wahyu. 2011. *Diklat Mata Kuliah Statistika Inferensial*. Fakultas Psikologi. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

