

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Era New Normal Terhadap Kinerja Karyawan PT JasaRaharja Putera (Persero) Cabang Palembang

Desti Andelia¹ · Wiwin Agustian^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Darma Palembang

Email : destiandelia39@gmail.com¹

wiwingustian@binadarma.ac.id^{2*}

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRaharja Putera (Persero) cabang Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengatahi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera (Persero) cabang Palembang. Lokasi penelitian ini beralamatkan di JL.Kapten A. Riva'i No.18, Sungai Pangeran. Kec. Ilir Timur 1. Kota Palembang Sumatera Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 40 karyawan yang bekerja di PT JasaRaharja Putera (Persero) cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRaharja Putera (Persero) cabang Palembang.

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of work motivation and work environment on employee performance at PT JasaRaharja Putera (Persero) Palembang branch. This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of employees of PT JasaRaharja Putera (Persero) Palembang branch. The location of this research is addressed at JL. Kapten A. Riva'i No. 18, Sungai Pangeran. district. Ilir Timur 1. Palembang, South Sumatra. The population used in the study were 40 employees who worked at PT JasaRaharja Putera (Persero) Palembang branch. The data collection technique in this study was a questionnaire. The hypothesis test used in this study is the t test and f test. The results of this study indicate that work motivation and work environment affect employee performance at PT JasaRaharja Putera (Persero) Palembang branch.

Keywords: *work motivation, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan haruslah di manfaatkan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan di petik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat motivasi serta lingkungan kerja yang baik dari organisasi itu sendiri.

Meningkatnya motivasi karyawan seperti tanggung jawab dalam hal bekerja, giat dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Begitu juga halnya dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika menurunnya motivasi kerja karyawan serta buruknya lingkungan kerja tentu akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, dan perusahaan akan dalam masa kritis dan akan sulit dalam persaingan global.

Salah satu usaha meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan motivasi karyawannya itu sendiri. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai. Menurut (Sunyoto, 2012:11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012:40). Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Jasaraharja Putera (Persero) Cabang Palembang. PT Jasa Raharja (Persero) sebagai pemegang saham mayoritas adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang asuransi sosial. Sinergi permodalan dan keahlian yang diberikan telah mendorong JP. Insurance memasuki babak baru yang lebih berdaya saing dan memperkokoh posisinya di kancah industri asuransi nasional. Bagi sebuah perusahaan jasa, sumber daya manusia (SDM) yang tangguh dan profesional merupakan aset yang paling bernilai, JP. Insurance sangat menyadari hal ini. Karena, walau dalam operasional menggunakan teknologi canggih, di bisnis perusahaan peran manusia tak tergantikan. Pengembangan SDM berkualitas di JP. Insurance dimulai dengan memilih calon karyawan secara sngat seketif sejak awal perekrutan. Untuk meningkatkan kemampuan insan JP. Insurance sehingga dapat menjalankan sistem organisasi maupun teknologi yang juga selalu ditingkatkan, perusahaan tak segan menanam investasi besar dalam bentuk pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dan terarah, baik didalam maupun diluar negeri.

Untuk meningkatkan keterkaitan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja PT Jasa Raharja tersebut harus mampu memberikan kebutuhan dan kepuasan dalam membangun motivasi yang baik supaya karyawan semangat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanapa motivasi dan lingkungan kerja yang baik karyawan tidak akan dapat melakukan sesutu pekerjaannya. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusi yang disebut dengan instrinsik

dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JasaRaharja Putera (Persero) Cabang Palembang”**

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT JasaRaharja Putera Palembang dijadikan sebagai objek penelitian. yang berlokasi di JL. Kapten A.Riva’l No.18, Sungai Pangeran. Kec. Ilir Timur 1.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara langsung dengan karyawan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT JasaRaharja Putera (Persero) cabang Palembang.

Populasi Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang ada pada PT. JasaRaharja putera Palembang, mengingat jumlah populasi yang kecil maka semua populasi ditetapkan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT jasaRaharja Palembang, yang banyak karyawannya 40 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 40 pegawai PT JasaRaharja putera Palembang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner yaitu dengan cara memberi pertanyaan langsung kepada karyawan PT JasaRaharja Putera (Persero) cabang Palembang.

Uji validitas Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji reabilitas suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antara variabel bebas *toleranve velue* $> 0,10$ atau $VIF < 10,0$ dan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji nilai prediksi variabel dependen sengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik yang menyebar).

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada PT JasaRaharja Putera (persero) cabang Palembang.

Koefesien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja) amat terbatas.

Uji hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel- variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independent. Uji T yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Untuk degree of freedom (df) = n-k yang dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $40-2 = 38$ dengan alpha 0,05 maka didapat rtabel yaitu 0,312. Jika rhitung (tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom current item pernyataan total correlation) lebih besar dari rtabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Realibilitas

pengujian ini dilakukan dengan tujuan mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama, dalam penelitian ini pengujian reabilitas menggunakan *Cronbach’s Alpha* sebagai berikut:

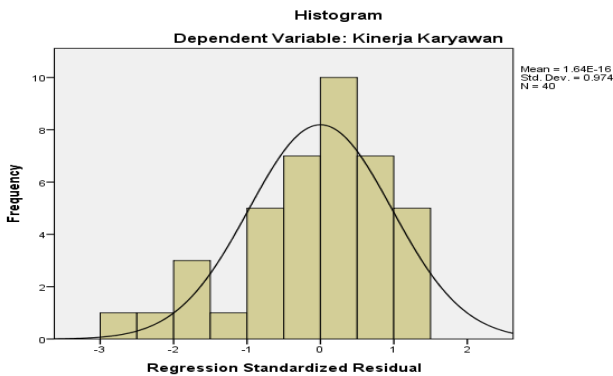
- Jika nilai variabel pada *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari r tabel maka dikatakan reliabel.
 - Jika nilai variabel pada *Cronbach’s Alpha* lebih kecil dari r tabel maka dikatakan reliabel.
- Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,312 (n-2) dengan $\alpha = 5\%$

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statisti. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dikatakan normal apabila residual yang dihasilkan diatas nilai sigmifikan yang ditetapkan. Hasil uji normalitas menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

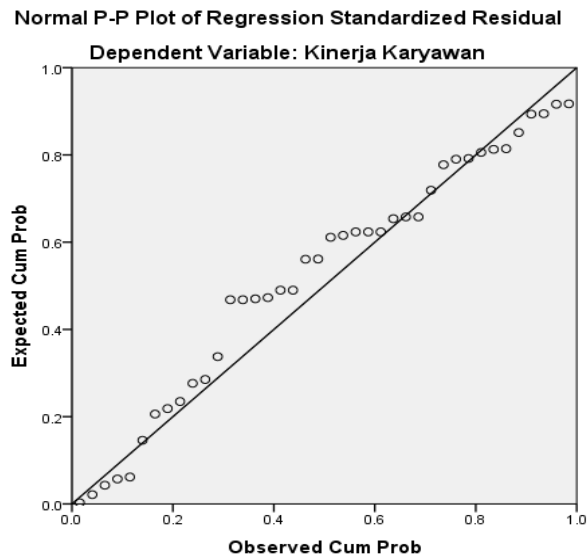
Gambar 4.2
Hasil Pengujian Histogram dengan Kurva Histogram



Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22

Dengan melihat kurva lonceng diatas, maka diasumsikan data terdistribusi secara normal dikarenakan kurva lonceng *histogram* tidak cenderung kekiri atau kekanan atau membentuk seperti gunung.

Gambar 4.4
Hasil Pengujian Normalitas dengan Plot Garis Diagonal



Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22

Dengan memperhatikan gambar diatas, bahwa plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mendeteksi hubungan antara variable independen satu dengan independent lainnya. Jika hal ini terjadi maka variabel independent tidak layak digunakan untuk mempengaruhi variabel dependen. Pendekteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflating factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolineritas. Uji multikolinearitas dibantu dengan program SPSS versi 22 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Standardized coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Motivasi kerja (X1)	0,015	0,871	1,148
Lingkungan Kerja (X2)	0,159	0,871	1,148

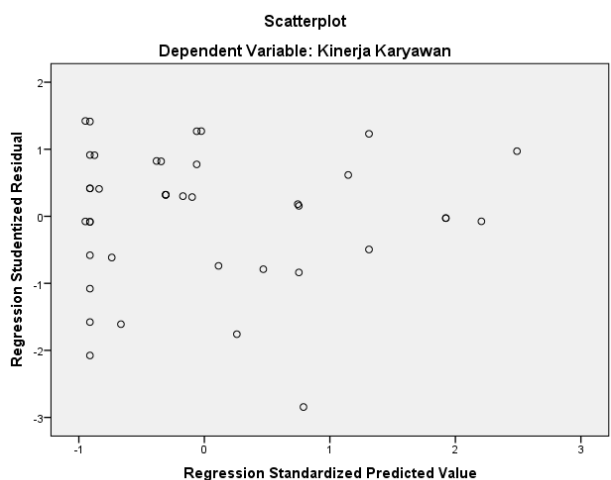
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja adalah sama besar 1,148. Dimana nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari pada 10 (1,148 <10). Maka kedua variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mendeteksi keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua nilai pendugaan Y. pengujian ini dapat dilakukan dengan cara *scatterplots*. Apabila pola dari *scatterplots* menunjukkan pencaran atau bauran yang tidak berpola maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Scatterplots



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0

Gambar dari Scatterplots diatas bahwa sebaran dari plo-plot yang ada tidak membentuk suatu pola khusus (lebih menyebar) sehingga model ini tidak memiliki gejala heteroskedastiditas.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Koefisien
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	45.665	5.706		8.003	.000		
	Movasi Kerja	.011	.136	.015	.084	.933	.871	1.148
	Lingkungan Kerja	-.089	.097	-.159	-.915	.366	.871	1.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22

Table 4.10 diatas coeffients pada kolom B pada constant (a) 45,665 nilai motivasi kerja (X1) sebesar 0,011 dan nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,089. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

Y = a + b1 + b2 X2

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = 45,665

X1 = 0,011

X2 = 0,089

Y = 45,665 + 0,011 + 0,089

Koefisien b dinamakan koefesien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda b positif dan penurunan bila b bertanda negatif, dan sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang berjumlah sebesar 0,011 atau (1,1%) yang berarah negatif, semakin besar motivasi kerja yang diterima oleh

karyawan menggambarkan tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat, sebaliknya semakin kecil motivasi kerja maka akan menurun kinerja karyawan

2. Nilai lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT JasaRahrja Putera Cabang Palembang berjumlah sebesar 0,089 atau (8,9%) yang berarah positif, maka pengukuran semakin besar lingkungan kerja semakin buruk kinerja karyawan, sebaliknya semakin kecil lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Kedua jenis koefisien ini menerangkan perbedaan dari segi tujuan. Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan yang dihasilkan dari variabel indpenden menjelaskan variabel dependen. Sedangkan koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.154 ^a	.024	-.029	2.05389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Movasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi / hubungan (R) yaitu sbesar 0,154. Sedangkan koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,154. Sedangkan koefisien determinasi *R Square* adalah sebesar 0,024 dimana mengandung pengertian bahwa variabel motiasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) 15,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk membuktikan pengujian hipotesis secara Bersama-sama merupakan pengujian signifikansi persamaan yang bertujuan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara Bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.816	2	1.908	.452	.000 ^b
Residual	156.084	37	4.218		
Total	159.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0

F tabel = df = n-k-1 = 40-2-1 = F (2 ; 37) = 3,25

Berdasarkan tabel diatas hasil uji hipotesis Bersama-sama diketahui F hitung untuk variabel independent sebesar 0,452 sedangkan F tabel dengan $\alpha = 0.05\%$ serta $df = n-k-1$, jadi taraf nyata $df = 40-2-1$ sehingga F tabel 3,25, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai F hitung sebesar $0,452 >$ dari F tabel 3,25. Maka hipotesis secara simultan dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Persial)

Uji signifikan t adalah dengan membandingkan thitung dengan t tabel. pada taraf $\alpha = 0,05$ uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$)

Tabel 4.13
Uji T (Persial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.665	5.706		8.003	.000		
	Movasi Kerja	.011	.136	.015	.084	.933	.871	1.148
	Lingkungan Kerja	-.089	.097	-.159	-.915	.366	.871	1.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0

Berdarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 menggunakan SPSS versi 23, diperoleh data bahwa Thitung untuk motivasi kerja 0,084 dengan signifikan 0,933 dan Thitung untuk lingkungan kerja -0,915 dengan signifikan 0,366. Dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1$ atau $(40-2-1)$ sehingga nilai ttabel sebesar 2,026 (bedasarkan distribusi tabel nilai t), maka dapay diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Tes hipotesis variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawandi PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang dikemukakan hipotesis : H_a : variabel motivasi kerja (X1) nerpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRahrja Putera Dari hasil perhitungan, di dapat nilai Thitung sebesar $0,084 >$ ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan sebesar $0,933 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara persial ada pengaruh positif signifikan antara variavel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.
2. Tes hipotesis variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang dikemukakan hipotesis : H_a : variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRahrja Putera Dari hasil perhitungan, di dapat nilai Thitung sebesar $-0,915 <$ ttabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan sebesar $0,366 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, artinya secara persial tidak ada pengaruh signifikan antara variavel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.
3. Tes hipotesis motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pada PT JasaRaharja Putera sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRaharja putera.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil melalui berbagai macam pengujian dan penganalisisan data diatas, penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu upah yang adil dan layak, tempat kerja yang baik, keamanan bekerja, pengakuan atas prestasi, perlakuan yang wajar menurut Suhartini (2013). Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikan sebesar $0,00 < \text{dari } 0,05$ dengan nilai thitung $0,084$ dari ttabel sebesar $2,026$ sedangkan untuk skor tertinggi terdapat pada indikator motivasi kerja (X1) dengan nilai rata-rata sebesar $4,9$ dengan pernyataan no 7 dan 9 : “karyawan mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan dan pemimpin karyawan harus bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.” Pertanyaan ini menunjukkan bahwa karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palaembang sangat mementingkan motivasi kerja yang lebih tinggi demi meningkatkan kinerja kerja.

Hasil kuesioner dari variabel motivasi kerja (X1) dapat diketahui rata-rata terendah ialah item pernyataan nomor 2, yang memiliki rata-rata $3,63$ hal ini diperoleh pada item pernyataan “ gaji atau upah yang karyawan terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.” Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden pada perusahaan tempat responden bekerja yaitu PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang bahwa gaji atau upah yang karyawan terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai Thitung $-0,915 < \text{ttabel } 2,026$ sedangkan skor tertinggi terdapat pada indikator Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai rata-rata $4,83\%$ dengan item pernyataan nomor 1 : “pada kondisi lingkungan kerja diarea kantor harus selalu bersih “. Pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.

Hasil kuesioner dari variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat diketahui rata-rata terendah ialah item pernyataan nomor 7 responden dengan rata-rata $4,3$ hal ini diperoleh pada item pernyataan “adanya suara bising diruangan kerja karyawan sehingga mengganggu pekerjaan”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan tempat responden bekerja yaitu PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang responden tidak terlalu terganggu dengan adanya suara bising diruangan kerja karyawan.

Dimana lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, kebisingan, bau tidak sedap menurut (Nitisimon, 2008).

Berdasarkan nilai koefisien determinasi R Square (R) sebesar $0,024$ atau $2,4\%$ artinya kontribusi sumbangan pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $2,4\%$ dan sisanya ($100\% - 2,4\%$) $0,976\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja dengan nilai thitung $0,452 > \text{ftabel } 3,25$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT JasaRaharja Putera Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S. (2005). Lingkungan Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Ketapang Sampang. *Jurnal Riset manajemen Prodi Manajemen*, 80.
- Sepiastri , K. (2020). Pangaruh Hubunga Antar Manusia (Human Relation) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. *Jurnal Kiki Sepiastri*, 45.
- Sedarmayanti. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekomomi*, 11.
- Sepiastri , K. (2020). Pangaruh Hubunga Antar Manusia (Human Relation) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. *Jurnal Kiki Sepiastri*, 45.