
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORANGE INDONESIA MANDIRI MEDAN

Trans Ningsih¹⁾ Mariana Hutabarat²⁾

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Business Management Indonesia
Email: ningsihtrans@gmail.com*

Abstract

The problem in this study is the lack of motivation to improve performance effectiveness and a poor work environment resulting in a decrease in employee morale and performance. This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Orange Indonesia Independent Medan.

The population in this study are employees of PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, totaling 70 respondents, while the sampling technique in this study used a total sampling technique. The sources of data in this study are primary data and secondary data. The data collection method in this study used the method of observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis technique used is quantitative analysis and multiple linear regression.

*The results of multiple linear regression analysis that show $Y = 15,181 + 0,385X_1 + 0,177X_2 + e$. while the results of the *t* test indicate that the effect of work motivation and work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, where it can be seen that work motivation $t_{count} 4,592 > t_{table} 1,9960$ and the value of $sig (0,000) < \alpha 5\% (0,05)$ and the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, where it can be seen that the value of $t_{count} = 2,199 > t_{table} = 1,9960$ and $sig (0,031) < \alpha 5\% (0,05)$. Then the results of the *F* test were obtained simultaneously that there was a positive and significant effect of work motivation (X_1) and work environment (X_2) variables on employee performance (Y) and the value of $F_{count} = 28.354 > F_{table} = 3.1337$. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) is known to be worth 0,442. So it can be said that 44,2% of the variation of the independent variable, namely the influence of work motivation and work environment, can explain the dependent variable, namely the performance of employees at PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, while the remaining 55.8% is influenced by other variable.*

Keywords : *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dan lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan turunnya semangat dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Orange Indonesia Mandiri Medan yang berjumlah 70 responden, sedangkan Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling total. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu yang menunjukkan $Y = 15,181 + 0,385X_1 + 0,177X_2 + e$. sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, dimana dapat di lihat motivasi kerja $t_{hitung} = 4,592 > t_{tabel} = 1,9960$ dan nilai sig $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$ dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 2,199 > t_{tabel} = 1,9960$ dan sig $(0,031) < \alpha 5\% (0,05)$. Kemudian hasil uji F diperoleh secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai $F_{hitung} = 28,354 > F_{tabel} = 3,1337$. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diketahui senilai 0,442. Sehingga dapat dikatakan bahwa 44,2% variasi variabel bebas yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan, sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Hal ini juga menjadi perhatian bagi

salah satu perusahaan di Medan yaitu PT. Orange Indonesia Mandiri. PT. Orange Indonesia Mandiri Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner yang menjual minuman dan makanan dengan tren masa kini yang banyak digemari oleh masyarakat Medan.

Sasaran produk dalam pengelolaannya adalah memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan, karena pelanggan menjadi pendapatan pokok terbesar dari perusahaan. Maka itu peranan karyawan sangat mempengaruhi akan pencapaian tujuan perusahaan. Namun selama tahun 2021 terjadi penurunan kinerja di indikasikan karena adanya Covid 19. Adapun permasalahan dalam penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data keluar masuk karyawan PT. Orange Indonesia Mandiri Medan

| Tahun | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Total Karyawan |
|-------|----------------|-----------------|----------------|
| 2019 | 29 | 27 | 103 |
| 2020 | 8 | 21 | 90 |
| 2021 | 3 | 18 | 75 |
| 2022 | 0 | 5 | 70 |

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Permasalahan yang paling utama dalam motivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja para karyawan PT. Orange Indonesia Mandiri Medan adalah turunnya kinerja karyawan diakibatkan Covid-19 karena dimana jumlah karyawan berkurang menjadi sebuah dampak turunnya angka kinerja yang melibatkan anggota Helper harus mengambil alih kerja Vigos yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja. Untuk menunjang kinerja karyawan lebih optimal yaitu dengan menambah karyawan baru guna mengurangi beban kerja karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Pertambahan karyawan merupakan sebuah unsur peningkatan motivasi bagi karyawan PT. Orange, dimana dengan adanya karyawan baru maka kinerja karyawan akan lebih meningkat dan dengan itulah kunci utama motivasi bagi karyawan.

Dampak Covid-19 ini bukan hanya berkurangnya karyawan namun juga sangat mempengaruhi kelompok kerja yang baik serta berkurangnya pengunjung sehingga berdampak pada prestasi karyawan. Selain motivasi yang menurun permasalahan yang lain yang muncul di karenakan beberapa permasalahan di lingkungan kerja. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Permasalahan di Lingkungan Kerja

| Indikator | Penyebab |
|--------------------------|---|
| Alat Penunjang Pekerjaan | Printer yang sudah lama |
| Penerangan | Lampu lama yang belum diganti |
| Suara Bising | Letak perusahaan berada di pinggir jalan |
| Temperatur Udara | AC jarang dibersihkan |
| Tempat Istirahat | Gabung dengan tempat penyimpanan minuman, karena Gudang tempat penyimpanan minuman tidak ada. |

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Dari tabel 2 bisa dilihat Masalah lain yang ada pada PT.Orange didalam ruangan kantornya salah satunya yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari sirkulasi udara serta ruangan yang cukup sempit juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Dan juga terhadap karyawan bawahan masih terdapat keluhan kenyamanan seperti tempat istirahat yang kurang baik karena tempat istirahat bergabung dengan tempat penyimpanan minuman. Berdasarkan uraian dan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.”

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhannya kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Siagian (2012) Motivasi berasal dari kata latin yaitu *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1 Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawainya pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2 Prestasi kerja

Pangkat tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang tanpa prestasi kerja yang memuaskan.

3 Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan.

- 4 Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawannya.
- 5 Tanggung jawab
Tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawannya.
- 6 Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang mempunyai suatu keahlian.
- 7 Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2. Teori Motivasi

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan untuk pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk rasa puasnya. Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seseorang individu:

1. Teori tiga kebutuhan
Dikemukakan Wahjono (2010) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu:
 - a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
 - c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)
2. Teori harapan Vroom
Viktor H. Vroom (2010) mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk berusaha keras bila ia menyakini akan dinilai baik, dan penilaian itu mengantarkan pada imbalan organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, promosi atau lain-lain, imbalan yang dapat memuaskan tujuannya pribadinya. Oleh karena itu teori ini memusatkan pada 3 hubungan yaitu :

- a. Hubungan upaya kinerja
- b. Hubungan kinerja imbalan
- c. Tujuan pribadi.

2.1.3. Langkah-langkah Motivasi

Dalam memotivasi karyawan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013), adalah sebagai berikut :

- 1 Pimpinan harus tau apa yang dilakukan karyawan
- 2 Pimpinan harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
- 3 Tiap ora berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan
- 4 Setiap pemimpin harus meberikan contoh yang baik bagi para karyawan
- 5 Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk

Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.

2.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kebutuhan motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyan (2013) terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological-need)
- b. Kebutuhan rasa aman (safe-need)
- c. Kebutuhan sosial (sosial-need)
- d. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)
- e. Kebutuhan aktualisasi (Self-actualization need)

2.1.5. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012) adalah:

1. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan

melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Produktivitas dan kinerja karyawan akan tinggi apabila lingkungan kerja memberikan dukungan penuh terhadap karyawan

2.2.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Penerangan/Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Dekorasi/Tata Ruang
5. Hubungan Karyawan

2.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Siagian (2014) mengemukakan bahwa: “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai”. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri atas:

1. Alat Penunjang Pekerjaan
2. Penerangan

3. Suara Bising
4. Temperatur Udara
5. Hubungan Bawahan dengan Atasan
6. Hubungan antar karyawan

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014) “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Mangkunegara (2012) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standart dan kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

2.3.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah hasil prestasi kerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Rival (2013) “Penilaian kinerja (performance appraisal) hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) “penilaian kinerja adalah uraian sistematis, tentang kekuatan serta kelebihan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok”.

2.3.2. Aspek – aspek Standar Kinerja

Menurut mangkunegara (2014), aspek-aspek yang dinilai kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kerja sama
6. Kepemimpinan
7. Kreativitas
8. Kepribadian
9. Kecakapan
10. Tanggung jawab

2.3.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2012) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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.

Menurut Rahmatullah (dalam Martha, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Individual. Terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi, dan motivasi kerja serta disiplin kerja
2. Faktor Psikologis. Terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran
3. Faktor Organisasi. Terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan job design.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

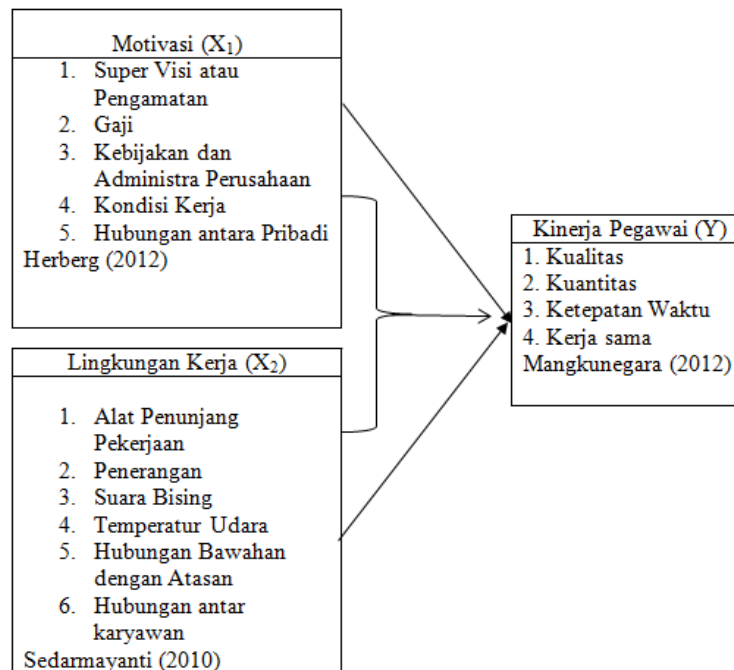
Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Ketepatan Waktu, yaitu dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Kerja Sama, yaitu suatu tindakan yang dilakukan beberapa individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau keuntungan bersama.

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara

variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat pada Gambar 1 berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti Tahun 2022

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan yang berjumlah sebanyak 70 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka untuk mencari jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 70 orang. Pengumpulan data penelitian ini bersumber dari data primer diperoleh dari hasil survey dengan observasi, beberapa pertanyaan (*questionare*) dan wawancara (*interview*) dan data sekunder. Dilakukan uji instrumen untuk mendapatkan data yang valid, menganalisis data dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang terpilih berdasarkan kriteria jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin:

Sesuai dengan sampel yang sudah disepakati berikut responden berdasarkan jenis kelamin yang didapatkan dari penyebaran kuesioner:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> |
|-------|-----------|------------------|----------------|----------------------|
| Valid | laki-laki | 28 | 40.0 | 40.0 |
| | perempuan | 42 | 60.0 | 60.0 |
| | Total | 70 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 2, terdiri dari 28 orang (40,0%) responden adalah laki-laki dan 42 orang (60,0%) perempuan, dapat dilihat bahwa responden perempuan lebih banyak daripada responden laki – laki .

2. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sesuai dengan sampel yang sudah disepakati berikut responden berdasarkan tingkat pendidikan yang didapatkan dari penyebaran kuesioner:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> |
|-------|-------|------------------|----------------|----------------------|
| Valid | S1 | 21 | 30.0 | 30.0 |
| | D3 | 35 | 50.0 | 50.0 |
| | SMA | 14 | 20.0 | 20.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 3, karyawan paling banyak yaitu D3 sebanyak 35 orang (50%), S1 sebanyak 21 orang (30%), dan SMA sebanyak 14 orang (20%).

3. Responden berdasarkan Usia:

Adapun responden yang dikelompokkan berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> |
|-------|-------------|------------------|----------------|----------------------|
| Valid | 18-22 tahun | 14 | 20.0 | 20.0 |
| | 23-27 tahun | 28 | 40.0 | 40.0 |
| | 28-32 tahun | 21 | 30.0 | 30.0 |
| | >32 tahun | 7 | 10.0 | 10.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 |

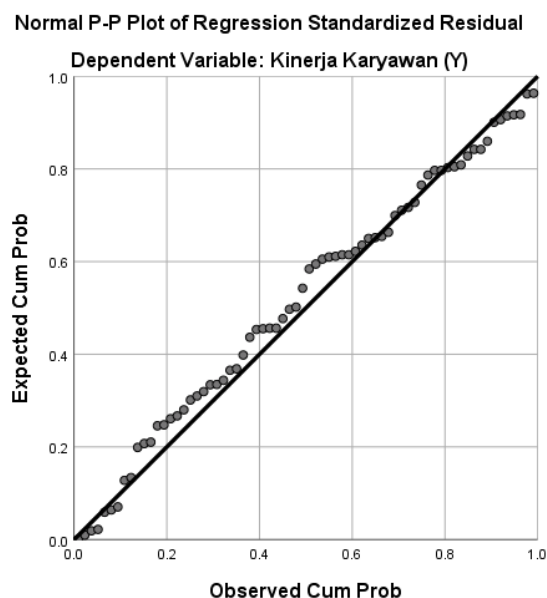
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

4.2. Hasil Uji Statistik dan Hipotesis

4.2.1. Uji Normalitas

Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



Sumber : Hasil diolah SPSS Versi 25, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.181 | 2.767 | | 5.486 | ,000 | | |
| X1 | .385 | .084 | ,507 | 4.592 | ,000 | ,664 | 1.507 |
| X2 | .177 | .081 | ,243 | 2.199 | ,031 | ,664 | 1.507 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,181 + 0,385 X1 + 0,177 X2 + e$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif.

- 1) Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 15,181 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) 15,181 atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) tidak ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 15,181.
- 2) Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,385 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika motivasi kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,385, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,385.
- 3) Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,177 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,177, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,177..

4.2.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Menguji signifikansi variabel motivasi kerja (X₁)
Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien motivasi kerja adalah 0,031, sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 95$ didapat t_{tabel} adalah 4,592. Variabel motivasi kerja memiliki $p-value$ $0.000 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($4,592 > 1,9960$), maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Menguji signifikansi variable lingkungan kerja (X₂)
Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien lingkungan kerja adalah 2,199, sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0.05$, dan $df = 95$. Didapat t_{tabel} adalah 1,9960. Variabel lingkungan kerja memiliki $p-value$ $0.001 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,199 > 1,9960$), maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel-variabel independen (*motivasi kerja* dan lingkungan kerja) secara simulta terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 6. Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 953.011 | 2 | 476.505 | 28.354 | ,000 ^b |
| | Residual | 1125.975 | 67 | 16.806 | | |
| | Total | 2078.986 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Hasil diolah SPSS Versi 25, 2021

Dalam model ANOVA dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 28.354. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 67$, didapat nilai $F_{tabel} =$

3.1337. Karena nilai F_{hitung} (28,354) > nilai F_{tabel} (3.1337) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serempak mempunyai hubungan/pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

4.2.5. Uji Determinasi

Uji Determinan berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Uji Ketepatan Perkiraan Model (*goodness of fit*) dilakukan untuk melihat kesesuaian model, atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikatnya.

Tabel 7. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,677 ^a | ,458 | ,442 | 4.099 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil diolah SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan Tabel 7 bahwa:

- 1) Nilai R adalah 0.677 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara *motivasi kerja* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan adalah mendekati sempurna. Hal ini berarti bahwa variabel (motivasi kerja) X_1 dan (lingkungan kerja) X_2 mempunyai hubungan mendekati sempurna dengan hubungannya adalah positif.
- 2) *Adjusted R Square* sebesar 0.442 artinya kontribusi variabel (*motivasi kerja*) X_1 dan (lingkungan kerja) X_2 terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 44.2% sisanya sebesar 55.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial (uji t), dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,592 dengan nilai signifikan 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel (4,592 > 1,9960). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui t hitung maupun nilai signifikannya, menunjukkan bahwa H_a peneliti diterima dimana Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito (2014) Universitas Brawijaya Malang yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

teori yang dikemukakan oleh Siagian (2012), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tolak ukur yang biasa digunakan dalam melihat motivasi kerja (X1) ialah indikator yang paling dominan yaitu supervisi dan pengawasan yang diperoleh hasil Pernyataan nomor 1 (Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.) sebanyak 70 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 30 responden (42,86%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden (21,43%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 14 responden (20%) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden (15,71%).

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial (uji t), dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 4,592 dengan nilai signifikan 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,199 > 1,9960$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui t hitung maupun nilai signifikannya, menunjukkan bahwa H_0 peneliti diterima dimana Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heruwanto (2018) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Taro Paloma. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Komarudin (2011:88) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Tolak ukur yang biasa digunakan dalam melihat lingkungan kerja (X2) ialah indikator yang paling dominan yaitu suara bising yang diperoleh hasil Pernyataan nomor 5 (Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karna jauh dari kebisingan) sebanyak 70 responden yang memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden (35,71%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 23 responden (32,86%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 22 responden (31,43%).

C. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 F_{tabel} ($28,354 > 3,133$). Dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan H_a yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan”. Sehingga dari hasil uji simultan tersebut dapat diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar (2020) Universitas Darma Agung. Medan dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap pegawai pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan” yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Komarudin (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Tolak ukur yang biasa digunakan dalam melihat kinerja karyawan (Y) ialah indikator yang paling dominan yaitu kerja sama yang diperoleh hasil Pernyataan nomor 8 (Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya) sebanyak 70 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 54 responden (77,14%), yang memberikan setuju sebanyak 9 responden (12,86%), responden yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden (5,71%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden (4,29%). .

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Orange Indonesia Mandiri Medan. Hal ini ditunjukkan pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) nilai Adjusted R Square sebesar 0,442 atau (44,2%) yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi kuat oleh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sementara sisanya (55,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arida, Ayu. 2010. Jurnal : *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. SAI Apparel Semarang.
- Febriyanto, Wahyu. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed)*. Yogyakarta

- Gardjito, Aldo Herlambang. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Ghozali, Iman. 2016. *Aplikasih Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan*. Skripsi. Tangerang: Universitas Pamulang Indonesia
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi, Revisi Bumi Aksara – Jakarta
- Heruwanto Joni, Dede Septian dan Ergo Nurpatria Kurniawan. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol 15 No. 02.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.