

Motivasi kerja dan lingkungan kerja: pengaruhnya pada kinerja produksi karyawan

Desi Rinasari¹, Djoko Sudiro²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

dsudiro@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. VITAPHARM. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi tetap yang berjumlah 148 orang. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan, hal ini dapat dilihat pada hasil t hitung 2.636 lebih besar daripada t tabel sebesar 2.00247 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Sedangkan pada lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung 6.862 lebih besar dari t tabel sebesar 2.00247 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Vitapharm Surabaya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F diketahui bahwa F hitung 53.087 lebih besar dari F tabel 3.16 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

Kata Kunci : motivasi kerja; lingkungan kerja; produktivitas

Abstract This study aims to see work motivation and work environment on employee performance at PT. VITAPHARM. The method used in this research is to use descriptive quantitative method with the technique of investigating the data in the form of a questionnaire. The population in this study were all permanent production employees who may be 148 people. Based on these calculations, the number of samples taken in this study was 60 respondents. Partially work motivation (X_1) has a significant effect, this can be seen in the results of t count 2,636 greater than t table of 2.00247 with a significance level smaller than 0.05. While the work environment (X_2) has a significant effect on employee performance (Y) with t count 6.862 greater than t table of 2.00247 with a significance level less than 0.05. Together, work motivation and work environment variables have a significant effect on the performance of production employees at PT Vitapharm Surabaya. This is evidenced by the results of the F test, it is known that F count 53.087 is greater than F table 3.16 and a significant value of 0.000 is smaller than α 0.05.

Keyword: work passion; work environment; productivity

PENGANTAR

Pada era globalisasi saat ini telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Pentingnya faktor sumber daya manusia saat ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan, oleh karena itu organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi pula.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendaliaktivitas organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerjanya, karyawan membutuhkan motivasi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi adalah kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013:94). Gardjito Al Musadieg dan Nurtjahjono (2014) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja.

Hasil penelitian Mangkunegara dan Agustine (2016) dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan secara bersamaan pada kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kinerja seorang karyawan secara otomatis dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang diberikan.

Menurut Hamzah (2015:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasar. Sedangkan, masalah yang sering dihadapi dalam suatu perusahaan adalah masalah kinerja yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai harapan. Peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena pemimpin dapat menggerakkan, membimbing untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Maka langkah yang tepat untuk diambil oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat dalam bekerja pada diri karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan mencapai target yang diharapkan. Motivasi pada individu sangat penting karena motivasi yang dimiliki akan mempengaruhi perilaku seseorang karyawan dalam hal pekerjaannya.

Selain motivasi lingkungan kerja juga yang mendorong meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan juga atasan yang baik akan mendorong seorang karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak kondusif hal tersebut akan berdampak pada rendahnya tingkat motivasi karyawan yang pada akhirnya akan berujung pada rendahnya nilai jual sebuah perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan maka perusahaan akan mengalami limit yang merugikan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2010:107). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapai target yang optimal.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, As'ad dalam Meithiana dan AL Fadjar (2018).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Wirawan, 2015:2).

Pentingnya peningkatan motivasi, dan lingkungan kerja karyawan juga dialami oleh PT. Vitapharm Surabaya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan

pengendali aktivitas organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Vitapharm atau sering disebut viva kosmetik adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang kecantikan, pada perusahaan PT Vitapharm terdapat tiga unit bagian produksi yang bertugas menghasilkan output suatu produk kosmetik yaitu unit cairan, unit serbuk dan unit kream. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Namun dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu kendala dalam peningkatan kinerja karyawan adalah rendahnya dorongan yang diberikan oleh pimpinan pada setiap karyawan khususnya bagian produksi. Selain itu juga kebersihan lingkungan tempat kerja yang kurang bersih sehingga menurunkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:109) motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sedangkan pengertian motivasi kerja seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:94), bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif (Indrasari, Et Al, 2019), yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi merupakan hal yang mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014:141).

Menurut Rivai (2011:64), motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Teori awal tentang motivasi yang dipelopori oleh Abraham H Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow (Robbins dan Coulter, 2012:110). Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus dipuaskan orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kemudian kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan.

Sedarmayanti (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sunyoto (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar para karyawan atau pekerja serta hal yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti contoh kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Hasibuan (2014:94) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai

merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemotivasi kerja pekerja. Hasibuan (2014:93) mendefinisikan kinerja sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut sedarmayanti (2010:54), kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif. Kreitner dan Kinicki (2010:244) dalam Wibowo (2014:10). Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement), Wilson Bangun (2012:231). Hasibuan (2012:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang tetap yang ada pada PT.VITAPHARM Surabaya yang berjumlah 148 karyawan, terdiri dari : bagian cream 57 orang, bagian cairan 62 orang dan bagian serbuk 29 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:120). Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2011:123), yaitu:

Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2011:123), yaitu:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$
 Keterangan:

n = Jumlah anggota Sampel

N = Jumlah anggota Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakterikatan 10%

Sehingga :

$$n = 148 / (1 + (148 \times 0,1^2)) \quad n = 148 / (1 + (148 \times 0,01)) \quad n = 148 / 2,48$$

$$n = 59,6 \text{ responden}$$

Dibulatkan menjadi 60 responden

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin diatas diketahui hasilnya ada 59,6 yang dibulatkan menjadi 60 sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling menggunakan cluster random sampling yaitu karyawan bagian produksi dari bagian cream 23 orang, bagian cairan 25 orang, bagian serbuk 12 orang. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder (Susilo Et Al, 2019).

Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu (Kuncoro, 2013). Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan bagian produksi pada PT. Vitapharm Surabaya.

Sedangkan data sekunder merupakan data referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan, untuk memperoleh informasi dari buku-buku referensi, artikel dalam jurnal maupun sumber lainnya yang relevan dengan peneliti.

Menurut Noor (2011: 163) analisis data adalah teknik yang dilakukan setelah data yang diperoleh dari responden atau sumber data lain terkumpul. Selain itu analisis data dapat dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Hal ini memang sebenarnya teknik analisis data pada umumnya menuntut uji persyaratan analisis. Cara menganalisis data penelitian termasuk alat-alat statistik yang

relevan untuk digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data bertujuan menyederhanakan agar mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif untuk menganalisis data dengan memaparkan, mengelola, menggambarkan dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata-kata dan kalimat sebagai menjawab atas permasalahan yang diteliti (Yunus, Et Al, 2019). Menurut Sugiono (2013: 88) teknik analisis data adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis yang diperoleh dari wawancara dan sumber dari lapangan terkait focus permasalahan.

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009, p.220). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2013:220-221).

DISKUSI

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 60 responden karyawan PT Vitaphram Surabaya sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

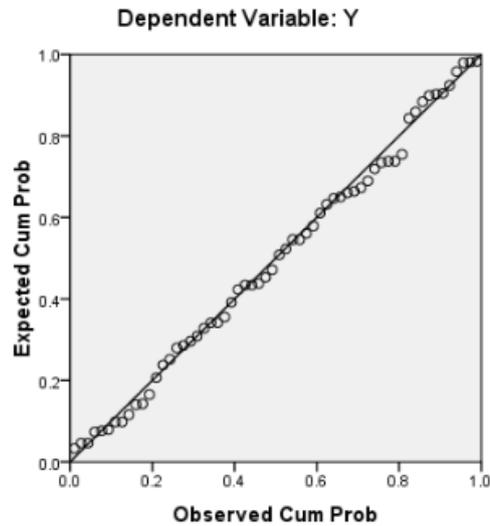
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (error terms). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 1.

Pada gambar 1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. ini menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyedatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual.

Gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorof-Smirnov. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p > 0,05$, maka dapat dikatakan unstandardized residual normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87252750
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.452
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa nilai Kolmogorov-SmirnovZ sebesar 0.452 dengan tingkat signifikan 0,987 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $> 0,05$. Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1 , β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja

terpenuhi mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Apabila nilai variabel yang terdiri dari motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 0.622, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0.622.
2. Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0.199 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan menjadi lebih baik.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.190 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan menjadi lebih baik.

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.638	.888

Dari tabel 2 di atas, hasil menunjukkan R sebesar 0.807 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.638 atau sebesar 63.8%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 36.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan PT. Vitapharm Surabaya dapat dikatakan sebagai salah satu tombak penggerak berhasilnya tujuan PT. Vitapharm Surabaya sendiri. Tanpa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat penting dikembangkan di dalam PT. Vitapharm Surabaya karena bernilai signifikan dalam kinerja karyawan PT. Vitapharm Surabaya itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil Fhitung sebesar 53.087 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.16 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 yang berarti secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jadi, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0.199 untuk motivasi kerja (X_1) dan 0.190 untuk lingkungan kerja (X_2). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas adalah positif atau searah yang berarti

jika motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t-hitung sebesar 2.636 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00247 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan ikut baik juga. Jadi, hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Arta Adi Kusuma (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) t-hitung sebesar t-hitung 6.862 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00247 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Itu artinya bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Aldo herlambang Gardjito, Mochammad AL Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil Fhitung sebesar 53.087 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.16 dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05.
2. Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar 2.636 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00247 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
3. Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan t-hitung 6.862 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00247 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

REFERENSI

- A. A Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Gardjito, A. H., M. Al Musadieg., dan G. E. Nurtahjono. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 13 (1) : 1-8
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang Aldo, 2014. Pengaruh Motivasi & Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13, Malang.
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, R. B., & Yunus, E. (2019). Compensation, Organizational Communication, and Career Path as Determinants of Employee Performance Improvement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 956-961.
- Kuncoro. M. (2013). Mudah Memahami dan menganalisis Indikator ekonomi. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Kusuma, Adi, Arta, 2013. Pengaruh Motivasi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang.
- Mangkunegara, A. P., dan R. Agustine. (2016). "Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance". *Academic Journal of Interdisciplinary Studies | MCSER Publishing, Rome-Italy* 5 (1) : 173- 188

- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins.Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta:England.
- Sedarmayanti. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Susilo, D., Prabowo, T. L., & Putranto, T. D. (2019). Communicating secure based feeling: Content analysis on indonesian police official account. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 2541-2543.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Yunus, E., Susilo, D., Riyadi, S., Indrasari, M., & Putranto, T. D. (2019). The effectiveness marketing strategy for ride-sharing transportation: Intersecting social media, technology, and innovation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1424-1434.