

# **ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN BANGKINANG**

Oleh :

**Hayatul Fadri**

**Pembimbing : Zulfadil dan Taufiqurrahman**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [Hayatulfadri20@yahoo.co.id](mailto:Hayatulfadri20@yahoo.co.id)*

*Analysis of The Performance Of Employees At PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang located at M. Yamin Street Number 100. The purpose of this study to determine and analyze the influence of motivation and work environment simultaneously on employee performance. To identify and analyze the motivation and the working environment partially affect the performance of employee. To identify and analyze which variables are the dominant influence on the performance of employee at PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang and to identify differences of performance of employee based on years of service at PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. this research is analyzed using the Census. Methods of data analysis using simultaneous test and partial test (multiple linear regression analysis with SPSS version 21). The result showed that simultaneous motivation and work environment have a significant effect on the performance of employee. Motivation and work environment partially significant effect on the performance of employee.*

*Key Word : Motivation, Work Environment and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian

sasaran perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67).

Oleh karena itu, pencapaiantarget kerja seseorang yang dinilai berdasarkankualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang.

Atas dasar penilaiandilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja dan penurunan motivasi. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan performa organisasi.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang yang terletak di Kabupaten Kampar, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri. Perusahaan yang mengolah karet alam hasil kebun rakyat dengan hasil produksi akhir berupa karet remah (*crumb rubber*). PT. Perindustrian dan Perdagangan memiliki tenaga kerja yang banyak harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun, ini menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang

penulis teliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi perusahaan yaitu:

- Motivasi  
Motivasi merupakan dorongan untuk kesediaan melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Azwar (2010:15). Untuk melihat tanggapan motivasi pada 20 orang karyawan dapat dilihat pada :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei Mengenai**  
**Motivasi Pada Karyawan PT.**  
**Perindustrian dan Perdagangan**  
**Bangkinang**

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1.	Kemauan	65	100
2.	Tanggung Jawab	70	100
3.	Kewajiban	65	100
Rata-rata		67	100

Sumber : Data Pra Survei, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang memiliki perbandingan yang signifikan, hal ini dapat dilihat bahwa rata-rata persentase aktual dari dimensi motivasi tergolong kedalam kurang baik yaitu sebesar 67%. Oleh karena itu motivasi karyawan harus lebih ditingkatkan agar produktivitas tercapai.

- Lingkungan kerja  
Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok.. Jika lingkungan kerja tidak kondusif di perusahaan tersebut maka para karyawan tidak betah untuk bekerja sehingga meningkatkan kecelakaan kerja di perusahaan.

Adapun tanggapan terkait lingkungan kerja 20 orang karyawan pada saat dilakukan pra survei dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvei Mengenai Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang**

No	Dimensi	Aktual (%)	Standar (%)
1.	Lingkungan kerja fisik	60	100
2.	Lingkungan non fisik	70	100
Rata-rata		65	100

Sumber: Data Pra Survei, 2016

Berdasarkan pra survei diatas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan masih belum mencapai standar dimana lingkungan kerja fisik 70% dan non fisik 60% dengan rata-rata 65%. Melihat hal tersebut perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi (penerangan, suhu udara, kebisingan) maupun non fisik (hubungan karyawan).

Untuk pengukuran kinerja karyawan, PT. Perindustrian dan Perdagangan menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan

nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen pabrik PT. Perindustrian dan Perdagangan yaitu:

1. Kedisiplinan (absensi karyawan)
2. Target (kemampuan karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan)
3. Sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja)

Berikut penilaian kinerja yang dilakukan internal PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang pada lima tahun ini yaitu pada tahun 2011-2015.

**Tabel 1.3**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Tahun 2011-2015**

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria			
		Sangat baik	Baik	Cukup	Buruk
2011	98	26	51	18	3
2012	98	21	58	17	2
2013	96	18	47	29	2
2014	99	20	40	38	1
2015	102	20	38	39	5

Sumber : PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang 2016

Dari Tabel 1.3 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan

dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri.

Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2015 dengan kategori cukup sebanyak 39 orang dan buruk 4 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan motivasi dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2006:54).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Motivasi**

menurut Azwar (2010:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk kesediaan melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Sondang P. Siagian (2006:138) bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dikemukakan indikator motivasi adalah sebagai berikut :1.Daya Pendorong, 2. Kemauan, 3. Kerelaan, 4. Membentuk Keahlian, 5. Membentuk Keterampilan, 6. Tanggung Jawab, 7. Kewajiban, 8. Tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah

satu hal yang penting untuk diperhatikan. Menurut Sedermayati (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang didapati, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedermayati (2009) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara bising, 4. Penggunaan warna, 5. Ruang gerak yang diperlukan, 6. Keamanan kerja, 7. Hubungan karyawan.

### **Kinerja**

Menurut Rivai (2006:309-310), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Kinerja merupakan kombinasi dari faktor-faktor motivasi (*motivation*), dengan upaya (*effort*), kemampuan (*ability*) dan ketepatan persepsi (*accuracy of perception*).

Menurut Achmad S. Ruky (2008:14) dalam *The Webster Dictionary* memberikan tiga arti kata *performance*, yaitu: (1) Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya, tentang mobil yang sangat cepat (*high performance cars*), (2)

Kinerja adalah pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat *folk dance performance* atau pertunjukan tarian-tarian rakyat, (3) Kinerja adalah pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat dalam *performance his duties*.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan

hasil yang didapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Menurut Bernadin dalam Robbins, (2006:260) indikator kinerja adalah: 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian.

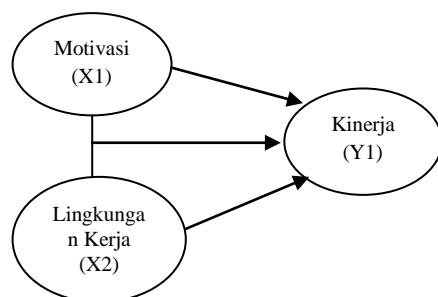
Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi

demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



**Sumber :** Luthans, Colquitt, Lepine dan Wesson, 2006

### Hipotesis :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

#### Motivasi

Rangsangan, dorongan ataupun yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Lingkungan Kerja

Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### Kinerja

Hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang dapat digunakan untuk sebagai mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang bertempat di Jl. Muhammad Yamin No: 100 Bangkinang. Dalam pengambilan sampel pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang, penulis mengambil populasi penelitian adalah semua karyawan tetap yang berjumlah 106 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Perindustrian Perdagangan Bangkinang dengan menggunakan metode sensus.

### Metode Analisis Data

#### Uji Instrumen/Kuesioner

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar

mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pertanyaan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2009:145).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

#### **Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel eksogen dapat dijelaskan oleh variasi variabel endogen. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel eksogen yang diterangkan oleh variabel endogen. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel eksogen yang dapat diterangkan oleh variabel endogen jika ternyata dalam

perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel eksogen tidak bisa dijelaskan oleh variabel endogen (Ghozali, 2007).

##### **b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

##### **c. Uji T**

Output hasil uji t dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel tergantung, dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel tergantung. Sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
2. Melihat *probabilities values*

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $\text{Sig} \geq 0,05$ , maka hipotesis ditolak, artinya tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $\text{Sig} \leq 0,05$ , maka hipotesis diterima, artinya signifikan.

#### d. Uji Beda

Analisis komparatif atau uji beda adalah bentuk analisis variabel untuk mengetahui perbedaan diantara dua kelompok data atau lebih. Terdapat dua jenis komparatif, yaitu komparatif antara dua sampel dan komparatif k sampel (komparatif antara lebih dari dua sampel). Kemudian setiap model komparatif sampel dibagi menjadi dua jenis, yaitu sampel yang berkorelasi (terkait) dan sampel yang tidak berkorelasi atau independen (Misbahuddin, 2013).

#### e. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan negatif atau positif dan untuk memprediksikan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Algifari, 2006).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang sebanyak 106 orang mengenai “Analisis kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang” maka dapat dirangkum hasilnya sebagai berikut :

Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r \text{ tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $N-2 = 106-2 = 104 = 0,191$ . Dan dari tabel diatas diperoleh nilai  $r \text{ hitung}$  seluruh pernyataan  $> r \text{ tabel}$  (0,191). Artinya adalah alat ukur yang digunakan sudah valid.

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Validitas Indikator**  
**Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,812	0,6	Reliabel
Motivasi	0,792	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2016

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha kinerja 0,812, motivasi 0,792 dan lingkungan kerja 0,769. Seluruh nilai variabel  $> 0,6$ . Artinya alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,586. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 58,6 %. Sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang



tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kemudian hasil uji berpengaruh apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 73,042 dengan signifikansi 0,000.  $F_{tabel}$  dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= n - k - 1 : k \\ &= 106 - 2 - 1 : 2 \\ &= 103 : 2 \\ &= 3,085 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}$  (73,042)  $>$   $F_{tabel}$  (3,085) dengan Sig. (0,000)  $<$  0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Nilai  $T_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 106 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 103 : 0,025 \\ &= 1,983. \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 5,611. Maka bila dibandingkan pada  $T_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 1,983 dapat dilihat bahwa  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  (5,611  $>$  1,983). Nilai signifikansinya juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,00 sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan menjadi variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar 3,178 dengan perbandingan  $T_{tabel}$  sebesar 1,983, dapat terlihat bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (3,178  $>$  1,983). Nilai signifikansinya juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui masa kerja karyawan  $\geq 17$  tahun berjumlah 51 orang dengan standar deviasi 3,14. Sedangkan masa kerja karyawan  $< 17$  tahun berjumlah 55 orang dengan standar deviasi 2,89.

Nilai  $t$  hitung sebesar 2,822 dengan signifikansi sebesar 0,006. Sedangkan nilai  $T_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) diperoleh dengan persamaan  $n-2 = 106 - 2 = 104 = 1,983$ . Dengan demikian diketahui  $T_{hitung}$  (2,822)  $>$   $T_{tabel}$  (1,983) atau signifikansi (0,006)  $<$  0,05. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan berdasarkan masa kerja.

**Tabel 5.17**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	1,730
Motivasi	0,443
Lingkungan	0,210

kerja	
-------	--

Sumber: Data Olahan 2016

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,730 + 0,443X_1 + 0,210X_2 + e$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 1,730 artinya jika motivasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 1,730.
- b. Nilai Koefisien faktor motivasi (0.443) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah naik sebesar 0,443 atau 44,3% dari perubahan motivasi.
- c. Nilai Koefisien faktor lingkungan kerja (0,210) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor lingkungan kerja, sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0,210 atau 21,0 % dari perubahan lingkungan kerja.

#### Pembahasan

- 1) Dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden terhadap indikator variabel motivasi, maka dapat diketahui bahwa motivasi karyawan pada PT. Perindustrian dan

Perdagangan Bangkinang secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dikatakan pula bahwa motivasi karyawan cukup tinggi. Ini terbukti dari tingginya nilai rata-rata pada indikator motivasi sehingga keadaan ini dapat menguntungkan perusahaan. Dengan tingginya tingkat motivasi seorang karyawan maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya sehingga proses produksi perusahaan dapat meningkat.

- 2) Berdasarkan berbagai tanggapan responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dilihat dari pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang cukup kondusif terutama dilihat dari keamanan dan relasi atau hubungan kerja dengan atasan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian antara motivasi dan lingkungan kerja, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang,

- dan terbukti faktor motivasi berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibanding faktor lingkungan kerja. Mempunyai kesediaan dengan berupaya maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan bagian yang telah dimiliki oleh karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Karena itu tidak heran dalam penelitian ini variabel motivasi menjadi variabel yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan satu dengan yang lain dilihat dari pengalaman kerja dan motivasi mereka. Apabila karyawan memiliki masa kerja yang sudah lama maka pengalaman yang dimiliki akan semakin banyak sehingga keahlian karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang belum lama tentu saja belum memiliki pengalaman kerja yang banyak. Dengan demikian kinerja karyawan dengan masa kerja >17 tahun lebih baik dari pada karyawan dengan masa kerja <17 tahun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang analisis kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### **Kesimpulan :**

1. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa masing-masing variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Artinya bahwa dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja, variabel motivasi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa adanya perbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan berdasarkan masa kerja. Artinya bahwa masa kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin lama masa kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.

### **Saran :**

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut.

1. Pada variabel motivasi kerja harus terus diperhatikan oleh PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Contohnya dengan terus memberikan upah yang

- layak serta rasa aman dalam bekerja kepada karyawan. Karena dari tanggapan responden faktor motivasi mendapat tanggapan yang positif. Jika perusahaan secara konsisten dapat mencukupi kebutuhan karyawan maka semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Pihak perusahaan harus sesegera mungkin mengatasi apa yang menjadi masalah pada variabel lingkungan kerja, seperti suara bising saat proses produksi berlangsung. Suara bising yang dihasilkan mesin produksi dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja. Untuk itu disarankan perusahaan harus menyediakan alat penutup telinga *Ear plug/Ear muff* sebagai pelindung pada telinga ketika bekerja pada tempat yang bising.
  3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lainterkait dengan kinerja, seperti dengan metode kualitatif atau metode lainnya yang dapat memberikan hasil yang valid.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Rucky. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Benardin. 2006. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. New York: McGraw-Hill, Series In Management
- Imam Ghozali. 2006. *Teknik Penyusunan Skala Likert*. Jakarta: Penerbit PT Grafindo Persada,
- Imam Ghozali. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT BumiAksara
- Sedermayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta