

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA KITA MAKMUR (UKM) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh :

**Elsa Fitri**

Email : [elsafitri454@gmail.com](mailto:elsafitri454@gmail.com)

**Pembimbing: Suryalena, S.Sos., M.Si**

Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya

Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstract***

*This study aims to determine how much influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kuantan Singingi Regency. Samples in this study were taken as many as 56 respondents and techniques used Stratified Random Sampling. The data used in this study using survey method through questionnaires and then processed to then processed with statistics through the program SPSS. The result of analysis using simple linear regression analysis (t test), and simultant significance test (test F) so that it can be seen that the variable of work motivation influence to employee performance variable, work enviroment variable affect to employee performance variable, and work motivation variable and the work environment affects simultaneuosly on employee performance. The calculation result known R Squire is the coefficient of determination and obtained the value of R squire of 0,724. That is, work motivation and work environment affect employee performance of 72,4%.*

**Keyword :** *Work Motivation, Work environment, and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota organisasi melalui berbagai langkah strategis. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk menunjang aktivitas organisasi, (Emron, dkk, 2016:10)

PT. Usaha Kita Makmur (UKM) merupakan perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Kuantan Singingi yang bergerak di bidang Pabrik Kelapa Sawit (PKS). PT. Usaha Kita Makmur (UKM) adalah sebuah PKS yang berdiri dari pengusaha (pemodal) lokal. PT. Usaha Kita Makmur (UKM) memiliki kapasitas produksi 900 Ton/hari atau 45 Ton Tandan Buah Segar (TBS)/jam. Kegiatan yang dilakukan PT. Usaha Kita Makmur (UKM) adalah mengumpulkan TBS sawit dan mengolah menjadi Crude Palm Oil (CPO). Untuk itu, PT. Usaha Kita Makmur (UKM) sangat membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik sesuai harapan perusahaan. Untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, perusahaan

berupaya meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja, meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif yang bisa berdampak pada tingkat kehadiran karyawan dan produksi PT. Usaha Kita Makmur (UKM).

Untuk dapat terciptanya suasana kerja yang kondusif dan tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Untuk itu PT. Usaha Kita Makmur dalam meningkatkan kinerja memberikan bentuk-bentuk motivasi antara lain:

1. Adanya tempat ibadah dan memberikan waktu shalat

2. Adanya tunjangan kesehatan
3. Pemberian cuti
4. Adanya pemberian penghargaan karyawan terbaik
5. Adanya tunjangan hari raya
6. Adanya tunjangan kematian
7. adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan
8. adanya tunjangan kecelakaan kerja

Untuk mengetahui data target dan realisasi produksi CPO pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel Target dan Realisasi Produksi CPO PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi (dalam Ton)**

Tahun	Target	Realisasi	Persetase (%)
2013	300.000	260.000	86,67
2014	324.000	270.000	83,33
2015	324.000	256.000	79,01
2016	324.000	268.900	82,99
2017	340.000	273.000	80,29

*Sumber: PT. Usaha Kita Makmur (UKM) 2017*

Dari Tabel 1.3 di atas, diketahui tahun 2013 pencapaian target produksi 86,67%, pada tahun 2014 pencapaian target produksi 83,33%, pada tahun 2015 mencapai target 79,01%, pada tahun 2016 pencapaian target 82,99% dan pada tahun 2017 pencapaian target produksi hanya sebesar 80,29. Dapat dilihat dari tabel 3 target yang telah di tetapkan tidak pernah tercapai pada setiap tahunnya. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil observasi penelitian di PT. Usaha Kita Makmur (UKM), diketahui bahwa suasana kerja di lingkungan internal yang sangat bising, berhadapan mesin-karyawan yang rendah terlihat dari karyawan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup saja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin melakukan penelitian pada

mesin pengolahan sawit dan alat-alat yang membahayakan pekerja. Diduga, kondisi lainnya ditemukan lingkungan kerja suasana istirahat siang, serta suasana kantin yang kurang nyaman, sehingga sebagian karyawan memilih untuk menikmati makan siang diluar area perusahaan, sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan PT. Usaha Kita Makmur (UKM) telat kembali ke kantor (kembali ke kantor sekitar pukul 14.00 WIB) sementara waktu istirahat siang yang disediakan (pukul 12.00 WIB-13.45 WIB), kondisi ini menyebabkan semakin rendahnya disiplin disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Usaha Kita Makmur (UKM) yang akan berdampak terhadap produktivitas. Motivasi kerja PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi dengan judul, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. USAHA KITA MAKMUR (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.

## Perumusan Masalah

“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi?”

## Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
- e. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
- f. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.

### Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis
  - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan-bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan.
  - 2) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis dalam menerapkan Ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan

memperluas wawasan berpikir ilmiah.

### b. Manfaat Praktis

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

## Konsep Teori

### 1. Motivasi Kerja

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga cirri umum yaitu: a) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; b) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena fakto-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan c) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktifitas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan dalam bekerja, apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif untuk produktifitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2006:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah kondisi atau obyek. Filosofi kinerja sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mathis dan Bernadin (2002) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikankontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kreatifitas
- d. Ketetapan waktu

### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terdapat kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Diduga ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan singing.

Hipotesis tersebut terdiri dari variable terikat (*dependent variable*) yang diamati adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan variable bebas (*independent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

### Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini menggunakan skala likert dengan pertimbangan criteria pertanyaan berkaitan dengan respon atau sikap. Tiap pertanyaan diberikan 5 kategori alternatif jawaban, dan setiap jawaban diberi bobot skor yaitu, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju dengan bobot skor 5
- b. Setuju dengan bobot skor 4
- c. Cukup Setuju dengan bobot skor 3
- d. Kurang Setuju dengan bobot skor 2
- e. Tidak Setuju dengan bobot 1

Untuk mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan semua indicator, maka diajukan pertanyaan kepada responden sebanyak 26 pertanyaan, dengan 5 (lima) alternative jawaban di atas.

### Metode Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi di Jalan Raya Pekanbaru Teluk Kuantan Desa Jake Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi di Jalan Raya Pekanbaru Teluk Kuantan Desa Jake Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kurangnya kenyamanan di lingkungan kerja.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka digunakan data sebagai berikut :

##### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini berupa informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### b. Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data daftar department pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi, profil PT. Usaha

Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi, data karyawan dan daftar ketidakdisiplinan karyawan, struktur organisasi, dan teori-teori yang berhubungan dengan variable yang diteliti.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2017 sebanyak 125 orang.

#### b. Informasi Penelitian

Dalam hal ini tidak semua orang dapat dijadikan sebagai informan. Informasi kunci dalam penelitian ini yaitu manager PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi juga merupakan bagian dari sampel.

#### c. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *stratified random sampling* teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008:78).

Dimana :

N : populasi

n : Sampel

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) atau persen kelonggaran karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang

masih dapat ditolerir, dalam penelitian ini penulis menetapkan dengan posisi 10 % Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125 \cdot 0,1^2}$$

$$n = 55,55 \text{ (dibulatkan menjadi 56)}$$

### Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Dalam penelitian ini penyebaran angket ditujukan kepada karyawan PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.

#### b. Wawancara

Dalam penelitian ini yang menjadi *key informan* adalah manager PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi.

### Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS.

#### a. Uji Deskriptif

a. Analisis Deskriptif

b. Analisis Kuantitatif

### Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kuisioner

Sub Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,351	0,258	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,301	0,258	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,294	0,258	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,420	0,258	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,387	0,258	Valid

	X <sub>1.6</sub>	0,330	0,258	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,263	0,258	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,350	0,258	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,303	0,258	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,389	0,258	Valid
Lingkungan Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,325	0,258	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,308	0,258	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,412	0,258	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,269	0,258	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,304	0,258	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,314	0,258	Valid
Kinerja	Y1	0,428	0,258	Valid
	Y2	0,401	0,258	Valid
	Y3	0,397	0,258	Valid
	Y4	0,312	0,258	Valid
	Y5	0,426	0,258	Valid
	Y6	0,325	0,258	Valid
	Y7	0,453	0,258	Valid
	Y8	0,441	0,258	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS, 2018**

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 3.18 dapat dilihat bahwa skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan pada

level 0,05 sehingga seluruh kuisioner dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rtabel	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,712	0,258	0,600	Reliabel

2	Lingkungan Kerja	0,842	0,258	0,600	Reliabel
3	Kinerja	0,705	0,258	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ) lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan variabel reliabel yang berarti bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

### 1.1 Analisis Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan untuk melihat apakah pengaruh dari variabel motivasi signifikan atau tidak, dapat digunakan uji t. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel nilai distribusi t. Untuk mencari  $t_{tabel}$  dapat digunakan rumus:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n-k \\ &= 56-2 \\ &= 54 \end{aligned}$$

Dimana:

$n$  : jumlah responden

$k$  : jumlah variabel bebas

dengan taraf signifikan 0,05, dengan demikian  $t_{tabel}$  diperoleh 4,3026.

Dengan rumus hipotesisnya adalah:

$H_a$  : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji dilakukan dengan ketentuan:

- Jika  $t_{hitung}/f_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- Jika  $t_{hitung}/f_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Dari tabel 3.19 diketahui variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 9.823 dengan tingkat signifikan 0.000. Sementara pada alpha 5% dengan df 56 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 4.3026. Dengan demikian  $t_{hitung}$  variabel motivasi lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $9.823 > 4.3026$  atau alpha lebih besar dari tingkat signifikan yaitu  $0.05 > 0.000$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesa dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

### Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi, dapat digunakan alat analisa regresi linear sederhana, di dalam pengolahan data digunakan paket program SPSS versi 20.00 *for window* dan hasilnya adalah:

Tabel 3.20

### Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.051	3.448		2.625	.011
	Motivasi	.749	.076	.755	9.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari Tabel 3.20 di atas dapat juga disajikan dalam bentuk persamaan, sebagai berikut :  $Y = 9.051 + 0.749 X_1$

Dari persamaan di atas terlihat konstanta dari persamaan yaitu:

- Konstanta sebesar 9.051, artinya bahwa jika diasumsikan motivasi kerja tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 9.051.
- Koefisien regresi dari variabel motivasi diperoleh sebesar 0.749, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi kerja karyawan meningkat

sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.749 satuan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi dapat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.21**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.569	.563	2.364

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

#### Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari Tabel 3.21 diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (motivasi kerja) dengan variabel independen (kinerja karyawan). Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,755 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat karena nilai R berada pada interval 0,60 – 0,799 (Tingkat hubungan kuat).

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R square sebesar 0,569 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur

(UKM) Kabupaten Kuantan Singingi dapat diterima. Dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.2 Analisis Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan untuk melihat apakah pengaruh dari variabel lingkungan kerja signifikan atau tidak, dapat digunakan uji t. Uji ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Nilai ttabel diperoleh dari tabel nilai distribusi t. Untuk mencari ttabel dapat digunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n-k \\
 &= 56-2 \\
 &= 54
 \end{aligned}$$

Dimana:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas  
 dengan taraf signifikan 0,05, dengan demikian  $t_{tabel}$  diperoleh 4,3026.

Dengan rumus hipotesisnya adalah:

$H_a$  : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji dilakukan dengan ketentuan:

- Jika  $t_{hitung}/f_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- Jika  $t_{hitung}/f_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Dari Tabel 3.21 diketahui variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5.082 dengan tingkat signifikan 0.000. Sementara pada alpha 5% dengan df 56 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 4.3026. Dengan demikian  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $5.082 > 4.3026$  atau alpha lebih besar dari tingkat signifikan yaitu  $0.05 > 0.032$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.

Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesa dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

### **Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk melihat bagaimanapun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi, dapat digunakan alat analisa regresi linear sederhana, di dalam pengolahan data digunakan paket program SPSS versi 20.00 *for window* dan hasilnya adalah:

**Tabel 3.22**

**Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.108	2.305		1.501	.000
Lingkungan Kerja	.361	.023	.304	5.082	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Olahan SPSS, 2018**

Dari Tabel 3.22 di atas dapat juga disajikan dalam bentuk persamaan, sebagai berikut :  $Y = 4.108 + 0.361 X_2$

Dari persamaan di atas terlihat konstanta dari persamaan yaitu:

- Konstanta sebesar 4.108, angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan lingkungan

kerja tidak ada, maka kinerja karyawan masih ada sebesar 4.108 poin.

- Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 0.361, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan lingkungan kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka

kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.361 satuan.

Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi dapat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Usaha

**Tabel 3.23**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.338	.335	2.125

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

#### Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari Tabel 3.23 diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (lingkungan kerja) dengan variabel independen (kinerja karyawan). Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,582 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R square sebesar 0,338 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 33,8%, sedangkan sisanya sebesar 466,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi dapat diterima. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.3 Analisis Uji Simultan (Uji F/Uji Anova) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan untuk melihat apakah pengaruh dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan atau tidak, dapat digunakan uji F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel nilai distribusi F. Untuk mencari  $t_{tabel}$  dapat digunakan rumus:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= df1 - df2 \\ &= N-k-1;K \\ &= 56-2-1;2 \end{aligned}$$

Dimana:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

dengan taraf signifikan 0,05, dengan demikian  $F_{tabel}$  diperoleh 2.4208.

Dengan rumus hipotesisnya adalah:

$H_a$  : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji dilakukan dengan ketentuan:

- Jika  $t_{hitung}/F_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Jika  $t_{hitung}/F_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Selanjutnya untuk melihat apakah pengaruh dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan atau tidak, dapat digunakan uji t. Variabel motivasi kerja memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 6.758 dengan tingkat signifikan 0.004. Sementara pada alpha 5% dengan df 56 diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.4208. Dengan demikian  $F_{hitung}$  variabel motivasi kerja lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $6.758 > 2.4208$  atau alpha lebih besar dari tingkat signifikan yaitu  $0.05 > 0.004$ . Variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4.825 dengan tingkat signifikan 0.000. Sementara pada alpha 5% dengan df 56 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 4.3026. Dengan demikian  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4.825 > 2.4208$

atau alpha lebih besar dari tingkat signifikan yaitu  $0.05 > 0.000$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesa dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

### **Analisis Regresi Berganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi, dapat digunakan alat analisa regresi linear berganda, di dalam pengolahan data digunakan paket program SPSS versi 20.00 *for window* dan hasilnya adalah:

**Tabel 3.24**

### **Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.615	2.008		3.041	.012
	Motivasi	.426	.034	.312	6.758	.004
	Lingkungan Kerja	.281	.029	.254	4.825	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### **Sumber : Data Olahan SPSS, 2018**

Dari Tabel 3.24 di atas dapat juga disajikan dalam bentuk persamaan, sebagai berikut :  $Y = 3.615 + 0.426 X_1 + 0.281 X_2$

Dari persamaan di atas terlihat konstanta dari persamaan yaitu:

- Konstanta sebesar 3.615, angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak ada, maka kinerja karyawan masih ada sebesar 3.615 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,426, angka

ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.426 satuan.

- Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,281, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan lingkungan kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.281.

## Uji Koefisien Deeterminasi ( $R^2$ ) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan

kinerja karyawan PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi dapat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.25**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.523	.432	3.058

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

b. Dependent Variable: Kinerja

### Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari Tabel 3.25 diketahui R menunjukkan korelasi variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja). Dan pada model regresi ini diketahui nilai R sebesar 0,724, artinya bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui *Rsquare* merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai *Rsquare* sebesar 0,523 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik, artinya dari segi ketahanan atau ketekunan dalam mengerjakan tugas, harapan terhadap umpan balik, tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan, memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja dan kemampuan dalam melakukan inovasi sudah dilakukan dengan baik. Namun

ada beberapa karyawan memerlukan sosialisasi tentang motivasi agar mengetahui kejelasan dari pemberian motivasi sehingga lebih bersemangat untuk bekerja.

2. Lingkungan kerja yang diberikan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik. Namun secara dimensi yang terlihat, dimensi lingkungan kerja non fisik relatif lebih rendah dari lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga kondisi lingkungan kerja sesama karyawan baik dari segi dimensi lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi sudah sesuai dengan tuntutan dan mekanisme yang diatur oleh perusahaan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Namun jika dilihat dari masing-masing dimensi terlihat bahwa total skor kuantitas dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Dengan demikian diharapkan kepada karyawan agar mempertahankan kinerja yang selama ini sudah dilakukan dengan optimal.

4. Hasil uji t, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini berarti jika pemberian motivasi kerja dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan lebih termotivasi dan bergairah dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.
5. Hasil uji t, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja akan semakin meningkat.
6. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi yang diketahui dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

## 1.2 Saran

1. PT. Usaha Kita Makmur (UKM) Kabupaten Kuantan Singingi perlu menjaga semangat dan memotivasi karyawan. Pemberian motivasi dalam bentuk upah, bonus tahunan dan THR sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit kekurangan dalam hal pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan hal ini dapat membuat motivasi kerja karyawan menurun. Oleh karena itu sebaiknya

### DAFTAR PUSTAKA

- Benardin, H. John and Joyco E. A. Russell. (1993). *Human resources Management: An Experimental Apporoach*. New York: McGraw-Hill, Series In Management.
- Basrowi & Suwandi. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler Gary. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gramedia.
- perusahaan meninjau kembali program pemberian upah yang diberikan sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan motivasi kerja dalam perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.
2. Sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karyawan pengelolaan kelapa sawit lebih meningkatkan kinerja khususnya pada tugas yang diberikansesuai dengan kemampuannya, profesional dalam melakukan pekerjaan, melalui keseriusan perusahaan dalam program-program yang mendukung kinerja.
  3. Pimpinan sebaiknya membuka komunikasi yang baik dengan karyawan, teutama pada pemberian motivasi pada karyawan dan memberikan solusi pada permasalahan yang dihadapi karyawan dalam bekerja dan juga lebih sering memberikan pengarahan agar rencana kerja yang dibuat dapat dimengerti oleh karyawan.
  4. Pihak PT. Usaha Kita Makmur Kabupaten Kuantan Singingi sebaiknya menyusun program khusus guna meningkatkan kinerja karyawan. Program yang dibuat sebaiknya dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.
- Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Hasan, Iqbal 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herzberg F. 1959. *The Motivation To Work, Second Edition*. Ney York: J. Wiley dan Sons Inc.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kreitner dan Kinichi. 1998. *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (edisi sepuluh), Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D., Atkinson. At. Al. 1953. *The Achievement Motive*. New York: Appleton Century Croft.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and David A. DeCenzo. 1999. *Human Resource Management*. USA: John Willey & Sons Inc.
- Sarwoto. 2001. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiarto & Dergibson Siahaan. 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugioyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugioyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi dengan metode R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi 1. Rajawali Press. Jakarta.