

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III

Oleh

Sri Mulyani, S.Sos. MM

ABSTRACT

This study aims to determine the work environment and work motivation to improve employee performance of PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III). PTPN III should be able to improve employee performance, thinking about the state of the employees, because employees are vital for the continuity of activities in the company.

The method used in this research is descriptive method and statistical analysis method. The number of population is 838 employees where sampling is accedental, which means the sample is 89 PTPN III employees who are encountered at random. The data used are primary data and secondary data and data collection with interview and questionnaire.

The result of this research is the work environment has an effect on to the improvement of employee performance in PTPN III whereas the motivation has no significant effect to the improvement of employee performance. The effect of work environment and work motivation on performance improvement is 0.237. This means that the correlation between work environment and work motivation with performance improvement is weak because $0,237 < 0,5$ it proved with value of $F 2,560$ with level of significance $0,083 > 0,05$ then this regression model can not be used to predict the level of influence of work environment And work motivation to increase work.

Keywords: *Work Environment, Motivation, and Performance*

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuannya tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara lebih efisien dan efektif. Perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja serta memberikan motivasi untuk perusahaan agar semangat kerja. Karena jika kinerja karyawan meningkat maka perusahaan yang akan mendapatkan keuntungan.

Kenyamanan membuat karyawan semangat untuk bekerja dan hal ini akan membuat perusahaan mendapatkan keuntungan. Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Perusahaan akan memberikan motivasi positif jika karyawan itu bekerja dengan baik. Hal ini akan buat karyawan akan semakin semangat buat bekerja. Selain itu perusahaan juga memberikan motivasi negatif untuk karyawan yang kurang motivasinya. Hal ini akan membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja dan motivasi sangat saling berpengaruh, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu perusahaan juga harus memikirkan mengenai keadaan karyawan, karena karyawan merupakan hal vital buat kelangsungan kegiatan diperusahaan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keadaan suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat berusaha untuk melakukan sesuatu yang dapat meningkatkann kinerja karyawan. Rumusan masalah penelitian ini adalah "Bagaimanakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III ?"

B. Teori dan Kerangka Konsep

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkuag kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempenagruhi cara kerja dan motivasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan pendapat beberapa ahli, yaitu :

Menurut Mardiana (2007) "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Griffin (2008) menyatakan : "lingkungan kerja adalah sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

Nitisemito (2010) menyatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut adalah penting tetapi banyak perusahaan yang tidak memperdulikan hal tersebut. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

a) Penerangan/Cahaya

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Tata Warna

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang dan lain-lain, sehingga didalam sifat warna itu sendiri dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna itu merangsang emosi atas perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang.

d) Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerjadapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e) Suara Bising

Suara bising dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, karena hal ini dikarenakan suara bising dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacukan konsentrasi dalam bekerja. Karena pada umumnya pekerjaan yang ada membutuhkan konsentrasi ,maka suara bising hendaknya dihindarkan agar supaya

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan efisien sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

f) Musik

Musik yang mengalun dapat menambah semangat kerja seseorang karena menimbulkan suasana yang gembira dan tidak membosankan. Menurut para peneliti, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempatnya dapat membangkitkan dan merangsang bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu dapat dipilih dengan teliti dikumandangkan di tempat kerja.

g) Keamanan

Didalam merencanakan lingkungan kerja hendaknya selalu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu betul-betul dipertimbangkan secara hati-hati dan teliti.

c. Pengertian Motivasi

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut.

Handoko (2012) menyatakan :
”motivasi adalah merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Ivancevich (2008) menyatakan : “motivasi adalah bahwa manajer aktif terlibat. Jika motivasi ingin didorong, dipertahankan, dan diarahkan, manajer harus tahu mengenai kebutuhan, intense, preverensi, tujuan, perbandingan, mereka harus bertindak atas pengetahuan tersebut. Dengan demikian melakukan hal tersebut, manajer akan melewatkan banyak kesempatan untuk memotivasi karyawan yang positif. Menurut Rivai (2009) teori-teori diklasifikasikan atas:

1. Hierarki Teori kebutuhan (Hierarchical of Needs Thry)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis (kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah), rasa aman (kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup), social (kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, penghargaan (kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, dan aktualisasi diri (kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan penilaian

2. Pola Dasar Pemikiran (Content Theory)

Content Theory ini berkaitan tampaknya teori ini sangat sederhana; yang diperlukan manajer atau praktisi adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan, dengan mengamati perilaku-perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

3. Pola Dasar Pemikiran (Reinforcement Theory)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain, dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

α. Faktor Intern : faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup

ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

- Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kala peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja.
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para

karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan

e. Bentuk-bentuk Motivasi

1. Memberi angka

Angka dalam hal ini sebagai simbol dari nilai kegiatan aktivitasnya. Banyak karyawan yang utama justru untuk mencapai angka/nilai yang baik.

2. Hadiah

Hadiah dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidaklah selalu demikian. Karena hadiah untuk suatu pekerjaan, mungkin tidak dapat menarik bagi seseorang yang tidak

senang dan tidak berbakat untuk sesuatu pekerjaan tersebut.

3. Saingan/kompetisi

Saingan atau kompetisi dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong karyawan.

4. Mengetahui hasil

Dengan mengetahui hasil pekerjaan, apalagi kalau terjadi kemajuan, akan mendorong karyawan untuk lebih giat beraktivitas.

5. Pujian

Apabila ada karyawan yang sukses yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, perlu diberikan pujian.

6. Hukuman

Hukuman sebagai *reinforcement* yang negatif tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi.

7. Tujuan yang diakui.

Rumusan tujuan yang diakui dan ditertima baik oleh karyawan, akan merupakan alat motivasi yang sangat penting.

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja pada karyawan pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik motivasi positif maupun motivasi negatif. Segara garis besarnya, adalah :

- Menurut Sigit (2009) motivasi positif (*insentif positive*) ialah ketentuan-ketentuan yang dibuat yang menyatakan bahwa siapa pun yang berbuat sesuatu sebagaimana disebutkan (misalnya

oleh manejer), akan diberi hadiah atau *reward* (dari perusahaan).

- Menurut Sigit (2009) motivasi negatif (*insentif negative*) ialah ketentuan yang akan memberi keringanan atau pembebasan suatu tugas jika seseorang dapat mengerjakan/menghasilkan sesuatu

C. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaann yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Rivai (2009) menyatakan : “kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Sofyandi (2008) penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global perusahaan-perusahaan menuntuk kinerja tinggi. Seiring dengan itu, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di

masa akan datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia semua istilah ini berkenaan dengan proses yang sama.

Menurut Mondy (2008) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan 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. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara

global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa mendatang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi atau kritik.

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Kendala hukum/legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau legal. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenagakerjaan atau hukum lainnya. Keputusan yang tidak tepat mungkin dapat terjadi kasus pemecatan yang diakibatkan kelalaian. Kelalaian juga dapat muncul ketika keputusan pemberhentian sementara, penurunan pangkat atau kegagalan dalam promosi. Oleh karena itu, setiap keputusan hendaknya objektif dan sesuai dengan hukum.

2. Bias oleh penilai (Penyelia)

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadi bias.

3. Mengurangi penilaian

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilain kinerja yang sesuai

E. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 838 orang karyawan. Pengambilan sampel diambil secara *Accidental* yang berarti sampel yang digunakan adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dijumpai secara acak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e =Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel Kesalahan yang ditelorir dalam pengambilan sampel penelitian ini ditentukan sebesar 10%. Dari rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{838}{1 + (838)(0,1)^2}$$

$$n = 89,33$$

Maka dibulatkan jumlah sampel yang digunakan sebesar 89 orang

Untuk memperoleh data maka keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Interview kepada karyawan di PT. Perkebunan Nusanta III Medan.
2. Angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan informasi yang dibutuhkan

kepada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

F. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa : **Model Summary Lingkungan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 ^a	.050	.039	2.075

a. Predictors : (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable : kinerja

Angka R sebesar 0,224^a adalah menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja dengan lingkungan adalah lemah < 0,5. Angka R Square adalah 0,5 artinya 0,5 atau 5% dari kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan 95% dipengaruhi faktor lain

Annova Lingkungan Kerja

Model	Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressi on	19.801	1	19.80	4.60	.035 ^a
Residual	374.42	87	4.303	1	
Total	394.22	88			

Nilai F 4,601 dengan tingkat singnifikasi 0,035^a karena probabilitas (tingkat signifikasi) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat peningkatan kinerja. Dengan kata lain peningkatan kinerja berpengaruh nyata terhadap lingkungan kerja.

Coefficients Lingkungan Kerja

Model	Unstandard ized Coefficient s	Standardized Coefficients		t	Sig .
		B	Beta		
1 (Constant)	32.616	4.140		7.878	.000
Lingkungan kerja	.210	.098	.224	2.145	.035

a. Dependent variabel : kinerja

Y=32,616 + 0,210 x₁ artinya konstanta 32,616 artinya tiap penambahan 1 poin

maka 32,616 penambahan kinerja koefisien 0,210 artinya tiap penambahan 1 peningkatan kinerja maka sebesar 0,210 lingkungan kerja. Tingkat signifikansi konstanta 32,616 adalah $0,000 < 0,05$ artinya bersifat nyata. Tingkat signifikansi lingkungan kerja $0,035 < 0,05$ yang artinya bersifat nyata. Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. of Error the Estimate
1	.079 ^a	.006	-.005	2.122

a. Predictors : (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Angka R sebesar 0,079^a adalah menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja dengan motivasi adalah lemah $< 0,5$. Angka R Square adalah 0,6 artinya 0,6 atau 6% dari kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan 99,4% dipengaruhi faktor lain.

Annova Motivasi

Model	Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.463	1	2.463	.54	.462 ^a
Residual	391.76	87	4.503	7	
Total	2	88			
	394.22	5			

Nilai F 0,547 dengan tingkat signifikansi 0,462^a karena probabilitas (tingkat signifikansi) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat peningkatan kinerja. Dengan kata lain peningkatan kinerja berpengaruh nyata terhadap motivasi

Coefficients Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Beta		
1 (Constant)	37.265			6.528	.000
Motivasi	.097	.131	.079	.740	.462

a. Dependent variabel : kinerja

$Y=37,265 + 0,097 \times x_1$ artinya konstanta 37,265 artinya tiap penambahan 1 poin maka 37,265 penambahan kinerja koefisien 0,097 artinya tiap penambahan 1 peningkatan kinerja maka sebesar 0,097 motivasi. Tingkat signifikansi konstanta 37,265 adalah $0,000 < 0,05$ artinya bersifat nyata. Tingkat signifikansi motivasi $0,462 > 0,05$ yang artinya bersifat tidak nyata. Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa :

Model Summary Lingkungan Kerja dan Motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. of Error the Estimate
1	.237 ^a	.056	.034	2.080

a. Predictors : (Constant), motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Angka R sebesar 0,237^a adalah menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja dengan lingkungan adalah lemah $< 0,5$. Angka R Square adalah 0,56 artinya 0,56 atau 5,6% dari kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi dan 94,4% dipengaruhi faktor lain

Annova Lingkungan Kerja dan Motivasi

Model	Surn of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.154	1	11.077	2.56	.083 ^a
Residual	372.07	87	4.326	0	
Total	1	88			
	394.22	5			

a. Predictors : (Constant), motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Nilai F 2,560 dengan tingkat signifikansi 0,083^a karena probabilitas (tingkat signifikansi) lebih besar dari 0,05 maka model regresi ini bisa tidak dipakai untuk

memprediksi tingkat peningkatan kinerja. Dengan kata lain peningkatan kinerja berpengaruh tidak nyata terhadap lingkungan kerja dan motivasi.

Coefficients Lingkungan Kerja dan Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Beta		
1 (Constant)	28.517	.6937		4.111	.000
lingkungan Kerja dan Motivasi	.209	.098	.223	1.133	.263
	.094	.128	.077	1.373	.177

a. Dependent variabel : kinerja

$Y=28,517 + 0,209 x_1 + 0,094 x_2$ artinya konstanta 28,517 artinya tiap penambahan 1 poin maka 28,517 penambahan kinerja koefisien 0,209 artinya tiap penambahan 1 peningkatan kinerja maka sebesar 0,209 lingkungan kerja. Koefisien 0,094 artinya tiap penambahan 1 peningkatan kinerja sebesar 0,094 motivasi. Tingkat signifikansi konstanta 28,517 adalah $0,000 < 0,05$ artinya bersifat nyata. Tingkat signifikansi lingkungan kerja $0,036 < 0,05$ yang artinya bersifat nyata. Tingkat signifikansi motivasi $0,463 > 0,05$ yang artinya bersifat tidak nyata.

G. KESIMPULAN

Hubungan pengaruh lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan adalah lemah karena $0,224 < 0,5$ hal ini terbukti dengan nilai F 4,601 dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja. Pengaruh motivasi dengan peningkatan kinerja adalah lemah karena $0,079 < 0,5$ hal ini terbukti dengan nilai F 0,547 dengan tingkat signifikansi $0,462 >$

$0,05$ maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dengan peningkatan kinerja adalah lemah karena $0,237 < 0,5$ hal ini terbukti dengan nilai F 2,560 dengan tingkat signifikansi $0,083 > 0,05$ maka model regresi ini tidak bisa dipakai untuk memprediksi tingkat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Griffin, Ricky. 2008. Manajemen. Jakarta : Erlangga.

Hani, Handoko. 2012. Manajemen. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Ivancevich, John M. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga.

Nitisemito. 2010. Pengertian Lingkungan Kerja
<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2134350-pengertian-lingkungan-kerja/#ixzz1Hst1DkRA>

Mardiana. 2007, Pengertian Lingkungan Kerja
<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2134350-pengertian-lingkungan-kerja/#ixzz1HssOfXZS>

Mondy, Wayne R. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga.

Rivai, Veithazal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sardiman, A.M. 2009. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta :

Rajawali. Sigit, Soehardi. 2009. Perilaku Organisasi. Lukman Offset, Yogyakarta.

Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graham Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Kencana

