
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECURITY PT. PEGATRON TECHNOLOGY INDONESIA

Wirasman Mendrofa¹, Lutfi Erwin Lubis², Surya Tegar Widjiantoro³

Email : Wirasman5272@gmail.com, erwinbinlukman@gmail.com, suryategarr@gmail.com

^{1,3}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

²Universitas Nagoya Indonesia, Indonesia

Informasi Artikel

Diterima : 9 Jan 2023
Direview : 24 Juli 2023
Disetujui : 30 Nov 2023

Kata Kunci

Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Abstrak

Dalam Penelitian ini akan lebih mengarahkan pada Motivasi dan lingkungan kerja bagaimana karyawan (*security*) mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang dan puas dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam ruang kerjanya. PT. Pegatron Tecnology Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing elektronika dimana dalam kegiatan produksinya memerlukan jumlah karyawan yang banyak sehingga produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan memenangkan persaingan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi memegang peran yang penting.

Keywords

Motivation, Work Environment on performance.

Abstrak

*In this study, it will be more directed at the motivation and work environment of how employees (*security*) get a sense of security, comfort, peace and satisfaction in completing tasks in their workspace. PT. Pegatron Tecnology Indonesia is a company engaged in electronics manufacturing where in its production activities it requires a large number of employees so that employee productivity is the most important factor in achieving the company's planned goals and winning the competition. In increasing employee productivity, motivation plays an important role.*

A. Pendahuluan

Keamanan merupakan kunci dalam setiap pelaksanaan pembangunan yang akan dilaksanakan, apabila keamanan benar-benar kondusif, maka pelaksanaan roda perekonomian dan pembangunan akan berjalan dan terlaksana dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan. Dalam Penelitian ini akan lebih mengarahkan pada Motivasi dan lingkungan kerja bagaimana karyawan (*security*) mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang dan puas dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam ruang kerjanya (Sunawan et al., 2022).

Riset ini berpedoman pada penelitian terdahulu dan penelitian tersebut memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan terletak pada variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terletak pada data yang digunakan dan objek yang diteliti. Berikut ini terlampir tabel hasil penelitian terdahulu (Akmalia et al., 2022).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif (Hartati Lisa et al., 2022) karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi Variabel penelitian

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini ada tiga yang terdiri dari dua variabel bebas (Independent), yang di simbolkan dengan (X) yaitu Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) serta satu variabel terikat (Dependen) yang di simbolkan dengan (Y) yaitu Kinerja kerja.

Defenisi Operasional variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya (Maghfiroh et al., 2022). Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Variabel terikat

Variabel atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja kerja karyawan.

b. Variabel bebas

Variabel bebas/independen yang terkait dalam pembahasan ini ialah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1) Motivasi kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau karyawan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan oleh McClelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976:254), yaitu:

- a. *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan PT. Pegatron untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
 - b. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan PT. Pegatron berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
 - c. *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan PT. Pegatron untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.
- 2) Lingkungan Kerja
- Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsep (Pramanita et al., 2022). Maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:
- a. Pelayanan Karyawan
 - b. Kondisi Kerja
 - c. Hubungan Karyawan

Populasi Dan Sample

a) Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Hasibuan et al., 2022). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat penelitian akan dilakukan. Adapun Populasi dari Penelitian ini adalah seluruh karyawan (*security*) PT. Pegatron Technology Indonesia berjumlah 65 orang

b) Sample Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi (Purna et al., 2022). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin (Wiratna Sujarweni, 2014:16), yaitu sebagai berikut:

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

atau

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

Keterangan :

n = Jumlah sample

N= Jumlah populasi

e= Margin error yang ditoleransi.

Margin eror yang ditetapkan adalah 5% sama dengan 0,05.

Maka :

$$n = 65 / (1 + (65 \times 0,05^2))$$

$$n = 65 / (1 + (65 \times 0,0025))$$

$$n = 65 / (1 + 0,1625)$$

$$n = 65 / 1,16$$

$$n = 56,034$$

Jika dibulatkan, maka jumlah sample dari 65 populasi dengan margin error 5% adalah 56 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sample sebesar 56 dari 65 jumlah karyawan (*security*).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah

- a. Wawancara
- b. Angket/Kuesioner
- c. Obsevasi

Uji kualitas data

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Suharsimi, 2010:211), suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu diukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik Uji Validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh pearson (Suharsimi, 2010:213) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Kolerasi
 X = Skor butir
 Y = Skor total yang diperoleh
 N = Jumlah responden

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karna instrumen tersebut sudah baik (Suharimi, 2010:221), Reabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Suharsimi, 2010:23) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Ketrangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butiran

σ_t^2 = Varian Total

Menurut Trihedradi (2013:277), instrumen kuesioner harus andal (reliable) Andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali kuesioner dinyatakan andal bila memiliki nilai Alpha Cronbach > dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas juga dapat uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smimov. Menurut Suliyanto (2011:75), Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smimov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi distribusi normal jika K hitung < K tabel atau nilai Sig > Alpha.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan atau variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolonieritas (Winata Sujaweni, 2014:185)

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melalui pengamatan terhadap pola scetter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scetter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala Heteroskedastisitas. Munculnya gejala Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksiran dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar atau kecil. Menurut Winata Sujarweni (2014:186), Cara meprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scetter plot, regresi yang tiadak terjadi Heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebarkan di atas dan di bawah atau di sekitas angka 0.

- 2) Titik-titik tidak menggumpul hanaya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Teknik Analisa Data

a. Analisa Deskriptif presentasi

Analisa deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja kerja karyawan (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisa ini adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , dan Y .
2. Membentuk skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan
3. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden
4. Memasukan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP = Deskriptif Presentase (%)

n = Jumlah nilai yang diperoleh

N = Jumlah nilai ideal

Penelitian menggunakan angket dimana menyatakan pada setiap angket membentuk pernyataan tertutup dimana pada setiap pernyataan telah ditentukan sebelumnya. Untuk memberikan skor (nilai) terhadap jawaban pada angket yang telah disediakan dibagi dalam lima alternatif jawaban yang bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor). Adapun kriterial jawaban dalam angket tersebut berdasarkan skala likert yaitu :

Tabel 1. Bobot Kriterial Jawaban

Pernyataan	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Analisa Regresi Linera Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pegatron technology indonesia. Adapun rumus regresi linear beganda dengan dua variabel independen dan dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
 a = Koefisien regresi (Konstantan)
 b₁ = Koefisien regresi motivasi kerja
 b₂ = Koefisien regresi lingkungan kerja
 X₁ = Variabel independen (motivasi kerja)
 X₂ = Variabel dependen (lingkungan kerja)

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan lingkungan (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial, kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan lingkungan (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja kerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas, karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$.

C. Hasil dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam korelasi *Product Moment* dari person, suatu indikator dikatakan valid apabila $N=56$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,263$ dengan ketentuan.

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*statistical Product and Servis*) versi 20 dimana r_{hitung} untuk tiap variabel dapat dilihat pada tabel tabel korelasi berikut ini :

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X1_1	0,374	0,263	Valid
2	X1_2	0,340	0,263	Valid
3	X1_3	0,306	0,263	Valid
4	X1_4	0,363	0,263	Valid
5	X1_5	0,359	0,263	Valid
6	X1_6	0,329	0,263	Valid
7	X1_7	0,326	0,263	Valid
8	X1_8	0,339	0,263	Valid
9	X1_9	0,380	0,263	Valid
10	X1_10	0,310	0,263	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X2_1	0,526	0,263	Valid
2	X2_2	0,522	0,263	Valid
3	X2_3	0,373	0,263	Valid
4	X2_4	0,410	0,263	Valid
5	X2_5	0,473	0,263	Valid
6	X2_6	0,647	0,263	Valid
7	X2_7	0,614	0,263	Valid
8	X2_8	0,589	0,263	Valid
9	X2_9	0,415	0,263	Valid
10	X2_10	0,505	0,263	Valid

11	X2_11	0,558	0,263	Valid
12	X2_12	0,364	0,263	Valid
13	X2_13	0,407	0,263	Valid
14	X2_14	0,465	0,263	Valid
15	X2_15	0,478	0,263	Valid
16	X2_16	0,555	0,263	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, semua pertanyaan mengenai variabel Lingkungan kerja dikatakan valid karna $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Y1_1	0,339	0,263	Valid
2	Y1_2	0,360	0,263	Valid
3	Y1_3	0,285	0,263	Valid
4	Y1_4	0,336	0,263	Valid
5	Y1_5	0,304	0,263	Valid
6	Y1_6	0,305	0,263	Valid
7	Y1_7	0,335	0,263	Valid
8	Y1_8	0,426	0,263	Valid
9	Y1_9	0,388	0,263	Valid
10	Y1_10	0,331	0,263	Valid
11	Y1_11	0,317	0,263	Valid
12	Y1_12	0,326	0,263	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, semua pertanyaan mengenai variabel Kinerja kerja dikatakan valid karna $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Instrumen koesioner andal *reliable* andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki alpha Cronback > dari 0,6 (Trihendradi, 2013:227)

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

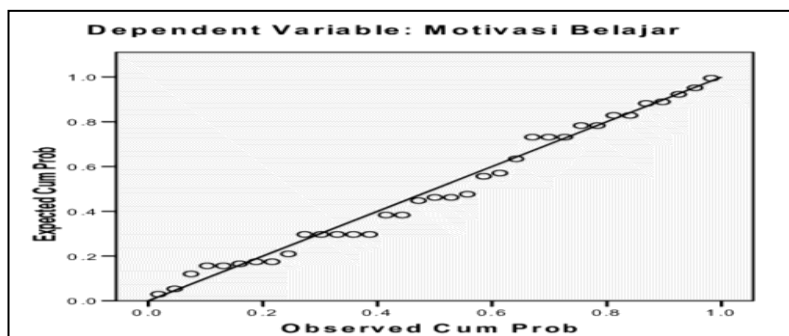
No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Kesimpulan
1	Motivasi	0,678	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,862	0,60	Relaibel
3	Kinerja kerja	0,669	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) an data variabel terikat(Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan uji *norma probability plot* dan *kolmogrov-smirnov*. Untuk uji *norma probability plot*, regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafiknya. Hasil uji normalitas dengan *normal probability plot* adalah sebagai berikut :



Sumber Data primer yang diolah, 2021

Gambar 1. Uji Normalitas (Garafik Normal P-P Plot)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas *Kolomogorov-smirnov* dengan menggunakan SPSS versi 20 sapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolomogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	56
Kolomogorov-smirnov Z	0,810
Asymp.Sig (2-tailed)	0,527

Sumber Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolomogorov-smirnov diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.527 > 0,05$, hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2. Uji Multikololinearitas

Uji Multikololinearitas diperlukan untuk mngetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas,

Wiratna Sujarweni, 2014:185). Tabel dibawah ini adalah hasil Uji Multikololinearitas dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagai berikut:

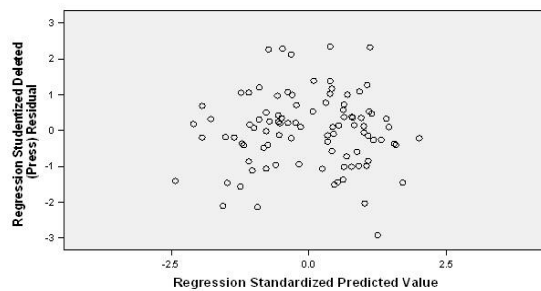
Tabel 8. Hasil Uji Multikololinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,473	2,116
Lingkungan kerja	0,473	2,116

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatter plot (Wiratna Sujarweni, 2014:186).



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu Motivasi dan Lingkungan kerja.

Hasil Analisis Deskriptif Persentase

1. Variabel Kinerja Kerja

Hasil analisis deskriptif persentase pada variabel kinerja kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Kerja

No	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	25	32%	Sangat Setuju
2	31	68%	Setuju

3	0	0%	Kurang Setuju
4	0	0%	Tidak Setuju
5	0	0%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	56	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2. Variabel Motivasi

Hasil analisa deskriptif persentase pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase Variabel Motivasi

No	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	11	23%	Sangat Setuju
2	45	77%	Setuju
3	0	0%	Kurang Setuju
4	0	0%	Tidak Setuju
5	0	0%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	56	100%	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif persentase pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase variabel lingkungan kerja

No	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	15	27%	Sangat Setuju
2	41	73%	Setuju
3	0	0%	Kurang Setuju
4	0	0%	Tidak Setuju
5	0	0%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	56	100%	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(constant)	1.216	.235		5.164	.000
1. Motivasi	.496	.082	.590	6.073	.000
Lingkungan	.203	.070	.282	2.897	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output dari SPSS 20 diatas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,216 + 0,496 X_1 + 0,203X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 1,216
2. Koefisien Motivasi Kerja $X_1 = 0,496$
3. Koefisien Lingkungan Kerja $X_2 = 0,203$

Hasil Pengujian Hipotensi

1. Uji parsial (Uji t)

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(constant)	1.216	.235		5.164	.000
1. Motivasi	.496	.082	.590	6.073	.000
Lingkungan	.203	.070	.282	2.897	.005

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} = 6.073$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. karna probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan diterima.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, berdasarkan uji parsial tabel diatas di peroleh $t_{hitung} = 2,897$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang juga jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja Karyawan diterima.

2. Uji silmutan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja kerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 14. Uji Simultan ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
Regression	2.042	2	1.021	74,915	.000
1. Residual	1.009	74	.014		
Total	3.042	76			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari uji ANOVA atau uji F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 74,915 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karna probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
t	.818	.669	.660	1.1675

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0.818, yang berarti variabel independen motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen kinerja kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square adalah 0.669 yang mengindikasikan bahwa sebesar 66.9% kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, terdapat juga faktor-faktor yang lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini juga ikut menentukan kinerja kerja karyawan yang sebesar 33.1% faktor-faktor yang ikut mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT.Pegatron Technology Indonesia.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang peneliti lakukan di PT. Pegatron Technology Indonesia Batam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil analisa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (*security*), hal ini

ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja karyawan security PT. Pegatron Technology Indonesia.

2. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja kerja karyawan security PT. Pegatron Technology Indonesia sebesar 66,9% sedangkan 33,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
3. Secara pengujian secara parsial dan simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pegatron Technology Indonesia.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak perguruan tinggi STIE Nagoya Indonesia dan perusahaan PT. Pegatron Technology Indonesia

F. Referensi

- Aldo Herlambang Gardjito, 2014. " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Akmalia, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. In *Journal of Management and Accounting*

(JMA) (Vol. 1, Issue 2).
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>