

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI CV. SAUDARA JAYA MEDAN SUNGGAL**Hadi Saifullah Hasibuan<sup>1</sup>, Julianto Hutasuhut<sup>2</sup><sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.[hadihasiuang6@gmail.com](mailto:hadihasiuang6@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 24 Agustus 2021 Direvisi: 20 September 2021 Disetujui: 21 Oktober 2021	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala <i>likert</i>. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung jumlah Karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal berjumlah 80 orang (kurang dari 100 orang), maka semua karyawan diambil jadi objek penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian dengan uji secara parsial bahwa Motivasi memiliki nilai <math>t</math> hitung sebesar <math>4,088 &gt; 1.6641</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Lingkungan Kerja memiliki nilai <math>t</math> hitung sebesar <math>6,856 &gt; 1.6641</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Berdasarkan hasil uji <math>F</math> (Simultan) bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Hasil analisis koefisien determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan nilai sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

Kata Kunci:

Motivasi, Lingkungan Kerja,  
Kinerja Karyawan.**I. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut, (Syamsuri dan Siregar, 2018). Penciptaan kinerja karyawan CV. Saudara Jaya Medan Sunggal masih memiliki kendala untuk pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap CV. Saudara Jaya

Medan Sunggal dapat dikemukakan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa kurangnya motivasi sehingga mempengaruhi sikap karyawan. Hal ini terlihat dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, seringkali pegawai keluar pada jam kerja sehingga tugas mereka sering tidak terselesaikan dengan baik. Kendala lain di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal antara lain masih adanya karyawan yang tidak ingin berkembang ataupun tidak ingin berprestasi seperti masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan belum mempunyai kualitas kerja yang baik. Karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal juga memiliki komunikasi yang tidak baik antara satu sama lain. Hal ini dilihat dari aktivitas kerjasama dalam pekerjaan yang kurang antara karyawan satu dengan yang lain. Fenomena penelitian ini menggambarkan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan CV. Saudara Jaya Medan Sunggal sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Berikut hasil data pra survey yang dimuat kedalam tabel 1:

**Tabel 1. Data Pra Survey  
CV. Saudara Jaya Medan Sunggal**

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
<b>Motivasi</b>					
1.	Karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal selalu diberikan penghargaan.	18	56%	12	44%
2.	Karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal memiliki hubungan sosial yang baik antar karyawan.	17	54%	13	46%
3.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	5	16%	25	84%
4.	Kunci keberhasilan dalam bekerja yaitu dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi	10	40%	20	60%
<b>Lingkungan Kerja</b>					
1.	Lokasi tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.	20	60%	10	40%
2.	Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam	16	52%	14	48%

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
	perusahaan.				
3.	Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.	10	40%	20	60%
4.	Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.	15	50%	15	50%
<b>Kinerja Karyawan</b>					
1	Kualitas kerja yang baik harus melewati suatu proses tertentu untuk menciptakan hasil yang baik	22	72%	8	28%
2	Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari jumlah hasil akhir yang dikerjakan oleh karyawan CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.	13	46%	17	54%
3	Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari cepat lambatnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.	9	30%	21	70%
4	biaya yang sudah dianggarkan oleh perusahaan merupakan sebagian acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik.	8	28%	22	72%
5	Hasil kerja karyawan yang baik dilakukan melalui pengawasan dari pimpinan kepada karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan	15	50%	15	50%

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
	Sunggal.				
6	karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal memiliki Komunikasi yang baik antar karyawan	19	58%	11	42%

Sumber : Karyawan CV. Saudara Jaya Medan Sunggal 2021.

Menurut Pra Riset yang dilakukan peneliti kepada 30 orang karyawan bahwa dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pra survey yang dilakukan peneliti bahwasannya didalam indikator Motivasi masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pertanyaan dari indikator Motivasi yaitu “Karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal selalu diberikan penghargaan ” sebanyak 18 orang (56%) dan “Karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal memiliki hubungan sosial yang baik antar karyawan” sebanyak 17 orang (54%). Hal ini membuktikan bahwasannya pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal, masih ada karyawan yang belum diberikan penghargaan dan masih ada karyawan yang tidak memiliki hubungan sosial yang baik antar karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya Motivasi pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Hasil dari data prasurvey pada indikator Lingkungan Kerja bahwasannya masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Lokasi tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja” sebanyak 20 orang (60%) dan “Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan” sebanyak 16 orang (52%). Hal ini menunjukkan bahwasannya masih ada karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal yang menyatakan lokasi Lingkungan Kerja yang belum menarik dan juga peralatan kerja yang belum memadai pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal masih belum cukup memadai. Pada hasil data pra survey didalam indikator Kinerja Karyawan bahwasannya masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Kualitas kerja yang baik harus melewati suatu proses tertentu untuk menciptakan hasil yang baik” sebanyak 22 orang (62%) dan “karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal memiliki Komunikasi yang baik antar karyawan” sebanyak 19 orang (58%). Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal masih belum memiliki kualitas kerja yang baik karena belum melewati proses-proses tertentu dan karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal masih belum memiliki komunikasi yang baik antar karyawan. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja yang masih belum baik dan juga para karyawan belum memiliki komunikasi yang baik antar karyawan.

Tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk

mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi. Berikut adalah data absensi karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.

**Tabel 2**  
**Data absensi Karyawan CV. Saudara Jaya Medan Sunggal**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (ORANG)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	80	25	10	0.47
2	Februari	80	24	6	0.29
3	Maret	80	24	13	0.6
4	April	80	25	8	0.37
5	Mei	80	24	4	0.27
6	Juni	80	26	7	0.42
7	Juli	80	26	6	0.24
<b>Jumlah</b>					<b>2.66</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>0.38</b>

Sumber: CV. Saudara Jaya Medan Sunggal, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2021 yaitu 0,6% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Mei 2021 yaitu 0,27%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Juli 2021 yaitu 0,38. Hal ini menunjukkan motivasi pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal terhadap kinerja karyawan masih kurang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sehingga masih sering terjadi absensi terhadap karyawan yang bekerja CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.

Berkaitan dengan Lingkungan Kerja pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal masih belum memiliki Lingkungan Kerja Fisik yang belum baik seperti lokasi kerja yang belum layak, peralatan kerja yang belum memadai untuk karyawannya, fasilitas sarana dan prasarana yang belum mendukung, dan belum tersedianya angkutan untuk karyawan agar memudahkan karyawan dan tepat waktu untuk datang bekerja di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal masih terdapat juga lingkungan kerja non fisik yang belum baik seperti hubungan rekan kerja yang setingkat masih belum baik, hubungan antara atasan dan bawahan karyawan masih sering terjadi miss komunikasi atau salah paham dan kerja sama antar karyawan masih belum baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

CV. Saudara Jaya Medan Sunggal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia makanan ringan untuk perusahaan tertentu. Perusahaan ini tercatat Juni 2021 memiliki 80 karyawan dengan berbagai bidang yang berbeda. Sebagai perusahaan jasa penyedia makanan ringan yang berupa snack menunjukan peran karyawan sebagai ujung tombak di perusahaan ini. Baik dan buruk kinerja karyawan sangat mempengaruhi citra dari perusahaan ini. Hal tersebut yang menarik perhatian peneliti untuk meneliti motivasi kerja supir di perusahaan ini.

Berikut ini adalah tabel data karyawan dan jabatan yang bekerja di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.

**Tabel 3**  
**Data Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal**

No	Jumlah (Orang)	Jabatan	Status
1	1 Orang	Manager	Karyawan
2	2 Orang	General Manager	Karyawan
3	3 Orang	As.Manager	Karyawan
4	6 Orang	Supervisor	Karyawan
5	8 Orang	Team Leader	Karyawan
6	55 Orang	Salesman	Karyawan
7	5 Orang	Expedition	Karyawan
<b>Total</b>	<b>80 orang</b>		

Sumber: CV. Saudara Jaya Medan Sunggal, 2021

Tabel 3 menjelaskan bahwa karyawan pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal berjumlah 80 orang dengan posisi jabatan yang berbeda-beda, dimulai dari manager, asisten manager, supervisor, team leader, salesman, dan expedition. Dalam hal motivasi, karyawan yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi karyawan lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap karyawan termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangannya para pelaku organisasi mempunyai peran yang sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa motivasi terhadap karyawan harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya tujuan organisasi.

Dengan demikian yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Saudara Jaya adalah Motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Motivasi (X<sup>1</sup>)

Pamela dan Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah (1) Penghargaan, (2) Hubungan sosial, (3) Kebutuhan Hidup, (4) Keberhasilan dalam bekerja, (5) kebutuhan fisiologis, (6) kebutuhan keselamatan, (7) kebutuhan sosial, (8) kebutuhan akan penghargaan, (9) aktualisasi diri.

## 2. Lingkungan Kerja ( $X^2$ )

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu : 1) Lingkungan Kerja Fisik, 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), sebagai berikut: Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka; Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada; dan Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Gibson (2015). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Simamora (2016:34). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kasmir (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja yakni (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas biaya, (5) kebutuhan akan pengawasan, (6) Hubungan antar Karyawan, (7) Kerja sama, (8) Tanggung Jawab, (9) Inisiatif.

## III. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Untuk mendapatkan data opini individu, penelitian ini menggunakan metode survei, metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, di mana peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara yang terstruktur (Sugiyono, 2017). Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu bulan Mei-Oktober 2021. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal yang berjumlah 80 orang karyawan. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung jumlah Karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal berjumlah 80 orang (kurang dari 100 orang), maka semua karyawan diambil jadi objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: Observasi, Wawancara, kuisisioner.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang *valid* dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini. Taraf signifikan untuk kriteria pengukuran uji validitas sebesar 5% atau sama dengan 0,05 (Ghozali, 2013). Uji validitas penelitian ini dimuat pada Tabel 4:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sup>1</sup>)**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	Kriteria Pengukuran	Validitas
Item 1	0,941	0,5	Valid
Item 2	0,845	0,5	Valid
Item 3	0,841	0,5	Valid
Item 4	0,873	0,5	Valid
Item 5	0,898	0,5	Valid
Item 6	0,587	0,5	Valid
Item 7	0,584	0,5	Valid
Item 8	0,898	0,5	Valid
Item 9	0,851	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4 menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* tertinggi pada item 1 sebesar 0,941, dan nilai terendah pada item 7 sebesar 0,584, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sup>2</sup>)**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	Kriteria Pengukuran	Validitas
Item 1	0,585	0,5	Valid
Item 2	0,793	0,5	Valid
Item 3	0,817	0,5	Valid
Item 4	0,734	0,5	Valid
Item 5	0,676	0,5	Valid
Item 6	0,749	0,5	Valid
Item 7	0,817	0,5	Valid
Item 8	0,773	0,5	Valid
Item 9	0,759	0,5	Valid
Item 10	0,742	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 5 diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* tertinggi pada item 3 sebesar 0,817, dan nilai terendah pada item 1 sebesar 0,585, sehingga dapat



disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	Kriteria Pengukuran	Validitas
Item 1	0,795	0,5	Valid
Item 2	0,835	0,5	Valid
Item 3	0,834	0,5	Valid
Item 4	0,647	0,5	Valid
Item 5	0,873	0,5	Valid
Item 6	0,871	0,5	Valid
Item 7	0,686	0,5	Valid
Item 8	0,720	0,5	Valid
Item 9	0,871	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 6 diperoleh bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* tertinggi pada item 5 sebesar 0,873, dan nilai terendah pada item 4 sebesar 0,647, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

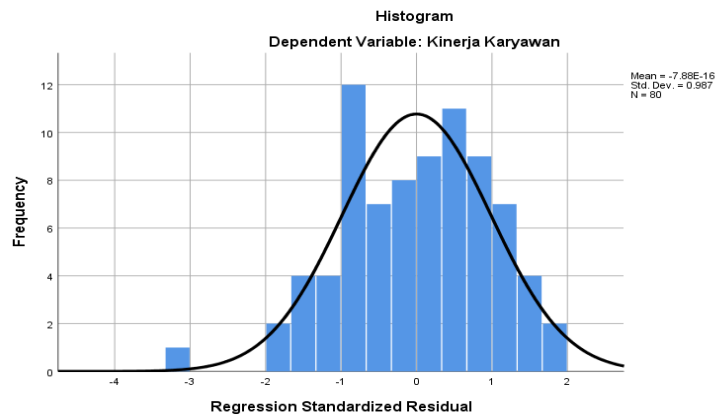
Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Motivasi ( $X^1$ )	0,935	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X^2$ )	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Pembuktian

apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

**Gambar 1**  
**Grafik Histogram**



Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Grafik histogram data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada tabel 8:

**Tabel 8**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95058811
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.067
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolonieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Hasil uji asumsi multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 9:

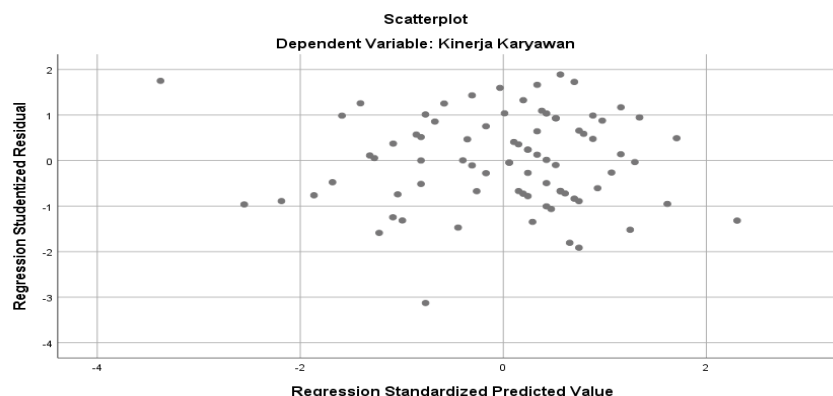
**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolonearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.677	2.807			
Motivasi	.330	.081	.334	.772	1.295
Lingkungan Kerja	.441	.064	.560	.772	1.295

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel  $X^1$  dan  $X^2$  sebesar 0,772 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel  $X^1$  dan  $X^2$  sebesar 1,295 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.354	1.592		1.479	.143
	Motivasi	-.021	.046	-.058	-.448	.655
	Lingkungan Kerja	-.001	.036	-.002	-.016	.988

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi ( $X^1$ ) sebesar 0,655 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja ( $X^2$ ) yakni 0,988 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.677	2.807		2.379	.020
	Motivasi	.330	.081	.334	4.088	.000
	Lingkungan Kerja	.441	.064	.560	6.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 11 maka persamaan regresi berganda dalam dalam penelitian ini adalah:  $Y = 6,677 + 0,330 X^1 + 0,441 X^2$ . Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 6,677, b1 sebesar 0,330 dan b2 sebesar 0,441 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 6,677 + 0,330 X^1 + 0,441 X^2$ , Dari persamaan regresi tersebut dapat dikemukakan bahwa nilai

konstanta (a) = 6,677 artinya jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja bernilai 0 maka Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal adalah sebesar 6,677. Koefisien regresi variabel Motivasi = 0,330 artinya jika variabel Motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,330. Koefisien regresi Lingkungan Kerja = 0,441 artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,441.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independensecara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.677	2.807		2.379	.020
Motivasi	.330	.081	.334	4.088	.000
Lingkungan Kerja	.441	.064	.560	6.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t tabel pada n = 80 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.6641. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut: 1) Nilai yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar 0,334, nilai T-hitung > t-tabel (4,088 > 1.6641) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka Ha1 diterima. 2) Nilai yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar 0,560, dimana nilai T-hitung < T-tabel (6,856 > 1.6641) dan signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka Ha2 diterima.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.221	2	228.611	58.564	.000 <sup>b</sup>
	Residual	300.579	77	3.904		
	Total	757.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 96,597, dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 2, dk penyebut : 80-2-1 (5%; 2; 77; F tabel 3,12) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,12. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (58,564) >  $F_{tabel}$  (3,12), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Motivasi ( $X^1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X^2$ ) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/*Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.593	1.976

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 14, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,603 hal ini berarti 60,3% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ( $100\% - 60,3\% = 39,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## V. KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal, maka kesimpulan penelitian ini:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $4,088 > 1.6641$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $6,856 > 1.6641$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal dengan nilai F hitung > F tabel sebesar ( $58,564 > 3,12$ ), sehingga dapat

disimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Saudara Jaya Medan Sunggal.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Almustofa, R. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Soetjipto B. W. (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books.Yogyakarta
- Gibson (2015), Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Ghozali (2013) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir (2018), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Robbins. S. P (2006), Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Siagian S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Syamsuri A. R, Siregar Z. M. E (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan