
Pengaruh Motivasi, Prestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Susanti

Universitas Islam Kediri

shantyshayumi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the factors that affect employee performance PT. Source Alfaria Trijaya Baron Nganjuk. These factors are Motivation, Preatation and Work Environment. Employees who have high work motivation will have a positive impact on the organization, so that organizational goals are achieved. The sample in this research is 20 employees. The variables used are Motivation, Preatation, Work Environment, and Employee Performance. Hypothesis testing is done by spreading the questionnaire / questionnaire as many as 20 employees Alfamart Baron Nganjuk. The questions used in the questionnaire are based on Likert scale. In this study using data analysis techniques Test Validity, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Simultaneous Test (Test F), Persial Significance Test (Test t) with the help of computer program SPSS version 21.0. The results of this study show that partially and simultaneously Motivation, Preatation, and Work Environment affect Employee Performance.

Keywords: Motivation, Preatation, Work Environment, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Baron Nganjuk. Faktor-faktor tersebut yaitu Motivasi, Preatasi dan Lingkungan Kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasai, sehingga tujuan organisasi tercapai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 karyawan. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi, Preatasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner / angket sebanyak 20 karyawan Alfamart Baron Nganjuk. Pertanyaan-pertanyaan yaang digunakan dalam angket disusun berdasarkan skala likert. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis pengolahan data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Simultan (Uji F), Uji Signifikansi Persial (Uji t) dengan bantuan komputer program SPSS versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi, Preatasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Prestasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Permalink/DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i2.339>

Cara mengutip : Susanti. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 3(2), 61-71.

doi:<http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i2.339>

Sejarah Artikel : Artikel diterima : Maret 2018; direvisi April 2018; disetujui Mei 2018

Alamat korespondensi :

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38 Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan mempunyai asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengemudai aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) saat ini merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel. Ritel adalah usaha yang menjual produk/dagangan kebutuhan rumah tangga, termasuk produk kebutuhan sehari-hari yang menggunakan sistem swalayan (konsumen mengambil barang/produk itu sendiri tanpa ada yang melayani). Alfamart saat ini melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 gerai yang tersebar di Indonesia. Alfamart menyediakan barang-barang

kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 60.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Tenaga kerja merupakan suatu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti meningkatkan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2008:53).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus

bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2009:120).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya; 2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya; 3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya; 4. Bagaimana pengaruh motivasi, prestasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Raya Baron, Kab Nganjuk, Provinsi Jawa Timur. Lokasi penelitian ini merupakan hal yang harus diperhatikan karena memegang peran penting dalam berhasil atau tidak suatu penelitian. Peneliti melakukan penelitian dengan alasan perusahaan memiliki data-data yang dibutuhkan peneliti, data yang diperlukan

oleh peneliti dapat diperoleh dengan mudah, lokasi perusahaan strategis dan mudah dijangkau peneliti.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2008:72)

“Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel” (Sugiyono,2008:75). Hal ini dilakukan mengingat jumlah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya sebagai populasi relatif sedikit yaitu sebanyak 20 karyawan.

“Didalam kaidah hukum statistika, berlaku ketentuan dalam menentukan jumlah sampel dimana semakin besar jumlah sampel semakin menggambarkan keadaan populasi” (Sugiyono, 2008:81). Selain itu perlu penentuan jumlah sampel dikaji dari karakteristik populasi. Bila populasi bersifat homogeny maka tidak dituntut sampel yang jumlahnya besar.

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah populasi didasarkan pada jumlah karyawan, pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Jumlah populasi yang menjadi objek penelitian sebanyak 20 orang karyawan.

Sumber data yang diperoleh dalam penyusunan penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber

pertama baik dari individu maupun perwakilan kelompok. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai motivasi kerja, Prestasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja yang diisi oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa presensi, data hasil kerja karyawan, data jumlah karyawan, dan data sampel penelitian pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya.

Di dalam penelitian ini teknik pengumpulan data terdapat dua cara, yaitu: 1. Kuesioner/angket dan 2. Studi literatur.

Kuesioner/angket merupakan suatu teknik menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan pada responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden akan disertai dengan alternatif jawaban yang diberi skor mulai dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju); 2 (Tidak Setuju); 3 (Setuju); dan 4 (Sangat Setuju).

Studi pustaka/ literature adalah teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan membaca buku-buku dan literatur-literatur serta tulisan yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, variabel yang digunakan peneliti adalah variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable.)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat (Suharsimi Arikunto, 2006:119). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :1. Motivasi Kerja (X1); 2. Prestasi Kerja (X2); dan 3. Lingkungan Kerja (X3).

Motivasi (X1) dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan dalam diri pribadi setiap karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya. Indikator-indikator motivasi kerja antara lain : kebutuhan fisiologi; kebutuhan rasa aman; kebutuhan sosial; kebutuhan penghargaan diri; dan kebutuhan aktualisasi diri.

Prestasi Kerja (X2) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator prestasi kerja antara lain: kualitas kerja; kuantitas kerja; disiplin kerja; inisiatif; dan kerjasama.

Lingkungan Kerja (X3) dalam suatu perusahaan jelas sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat harus diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Adapun indikator mengenai Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut: suasana kerja; hubungan rekan kerja; dan tersedianya fasilitas kerja.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,3 (Ghozali, 2006:118).

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dapat segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Imam Ghozali, 2010:123) dengan kriteria :

Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka instrumen reliabel.

Bila nilai $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel bebas motivasi (X1), prestasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Y), digunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 21.0

Model formula regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Skor variabel kinerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = Skor variabel motivasi

X₂ = Skor variabel prestasi

X₃ = Skor variabel lingkungan kerja

E = standar error

Sifat hubungan yang dianjurkan dalam analisis ini adalah :

H₀ : b₁.b₂.b₃ = 0, berarti persamaan tidak linier artinya tidak ada hubungan antara X dan Y.

H_a ; b₁.b₂.b₃ ≠ 0, berarti persamaan linier artinya ada relasi antara variabel X dan variabel Y.

b₁, b₂, b₃ > 0 = berarti sifat hubungan variabel X dan Y positif.

b₁, b₂, b₃ < 0 = berarti sifat hubungan variabel X dan Y negatif.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel

bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table.

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R² = Koefisien Determinasi

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₀ diterima jika F hitung > F table pada α = 0,05. Ini berarti bahwa variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.

H₀ ditolak jika F hitung > F table pada α = 0,05. Ini berarti bahwa variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

Formula yang digunakan untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiono (2008 : 58) adalah sebagai berikut :

$$t_h = \frac{n \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

dimana :

t_h = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

r² = koefisien determinasi

Hipotesis yang dianjurkan adalah sebagai berikut :

H₀ diterima jika t-hitung < t-tabel α = 0,05. Ini berarti secara parsial (sendiri-sendiri) tidak ada pengaruh antara motivasi, prestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya

H₀ ditolak jika t-hitung > t-tabel α = 5%. Ini berarti secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh antara motivasi, prestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.

Hasil dan Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 20 karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Baron, diketahui identitas responden sebagai berikut :

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden diperoleh gambaran responden berdasarkan usia seperti tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan

Usia	Orang	%
< 20 tahun	7	35,00
≥ 20 Tahun	13	65,00
Total	20	100,00

(Sumber : Data Diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 1, responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 7 responden (35,0), dan responden yang berusia lebih dari 20 tahun sebanyak 13 responden (65,0). Hal ini berarti yang dominan oleh responden yang berusia lebih dari 20 tahun.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Orang	%
Laki-laki	13	65,00
Perempuan	7	35,00
Total	20	100,00

(Sumber : Data Diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 responden (65,0), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden (35,0).

Tabel 3. Jumlah Responden Lama Bekerja

Tahun	Orang	%
1 (satu)	7	35,00
2 (dua)	6	30,00
3 (tiga)	7	35,00
Total	20	100,00

(Sumber : Data Diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh data bahwa responden yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 7 responden (35,0), responden yang bekerja selama 2 tahun sebanyak 6 responden (30,0), dan responden yang bekerja selama 3 tahun sebanyak 7 responden (35,0).

Uji Validitas

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,3 (Imam Ghazali, 2010:118)

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dapat segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama.

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,951	Reliabel
Prestasi	0,959	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,941	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2017)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Adapun hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	,649	1,096	
1	Motivasi	,389	,118	,429
	Prestasi	,322	,135	,357
	Lingkungan Kerja	,428	,137	,291

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
(Sumber : Data Diolah, 2017)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda pada tabel diatas, maka dapat diambil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,649 + 0,389X_1 + 0,322X_2 + 0,428X_3 + e$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

$b = 0,649$

Konstanta 0,649 berarti bahwa kinerja karyawan konstan sebesar 0,649 % jika tidak dipengaruhi variabel motivasi,

prestasi, dan lingkungan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi, prestasi dan lingkungan kerja belum memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja karyawan.

$b_1 = 0,389$

Variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,9 % atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 38,9 %.

$b_2 = 0,322$

Variabel prestasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,2 % atau berpengaruh positif yang artinya jika terdapat penambahan pada prestasi kerja sebesar 1 % saja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 32,2 %.

$b_3 = 0,428$

Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,8 % atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 42,8 %.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel motivasi (X1), prestasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent/kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah dengan melihat sig F. Bila nilai sig F < 0,05 maka H_0 dan H_a diterima, artinya diduga ada pengaruh antara variabel independent (X) dan variabel Dependent (Y).

Dari perhitungan Uji F pada tabel 6 ditemukan hasil keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung sebesar 65,291 dengan sig. = 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif, dengan demikian di peroleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309,286	3	103,095	65,291	,000 ^b
Residual	25,264	16	1,579		
Total	334,550	19			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Prestasi

(Sumber : Data Diolah, 2017)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		,593	,562
1 Motivasi	,429	3,306	,004
Prestasi	,357	2,385	,030
Lingkungan kerja	,291	3,119	,007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber : Data Diolah, 2017)

Secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Angka signifikan variabel motivasi (X1) adalah 0,004 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,429 yang artinya variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,429 terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara parsial variabel prestasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Angka signifikan variabel prestasi (X2) adalah 0,030 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,357 yang artinya variabel prestasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,357 terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Angka signifikan variabel prestasi (X2) adalah 0,007 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,050 yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Sehingga mempunyai nilai koefisien regresi beta (β) = 0,291 yang artinya variabel prestasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 0,291 terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil analisis uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh paling besar adalah motivasi sebesar 0,429 dengan nilai signifikan 0,004.

Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.

Variabel motivasi, prestasi dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, maka hal yang terus diperhatikan adalah meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi karyawan agar karyawan terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, maka hal yang terus diperhatikan adalah meningkatkan atau mengoptimalkan para karyawan untuk lebih disiplin, oleh karena itu ada sanksi yang tegas untuk karyawan yang datang terlambat.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, suasana yang dialami pada karyawan yang bekerja pada shift malam terbilang masih sedang dan memiliki skor terendah, hal ini dapat disebabkan oleh faktor yakni salah satunya apabila bekerja pada shift malam stress kerja justru lebih tinggi. Ketika pada malam hari yang umumnya waktu dipakai untuk istirahat, beberapa karyawan justru harus bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memastikan agar karyawan dalam kondisi yang tetap baik untuk bekerja sehingga kecil kemungkinan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

Analisa, Wulan Lucky, (2011) Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). Skripsi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, Suharsimi, (2006) Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyenda, Yoga, (2013) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Bappeda Kota Malang. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam, (2006) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Czardoso, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Zahad Ichyandin, Yogyakarta: Andi.
- Handoko.T.H, (2009) Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFPE Press.
- Hasibuan S.P Malayu, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta PT Bumi Aksara.
- , (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta PT Bumi Aksara.
- , (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta PT Bumi Aksara.
- James, Stoner A.F dan Freeman, R. Edward, (2009) Manajemen Jilid 1, Edisi ke 5, Jakarta: Intermedia
- Mangkuprawira dan Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bogor. Mangkunegara, Anwar P, (2009) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Refika Aditama.
- , (2009) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jakson, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafriz (2009) Manajemen Strategik, Bogor Ghalia Indonesia
- Maslow, Abraham, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 7, PT Prehanlindo, Jakarta.
- Nasution, Mulia, (2000) Manajemen Personalialia, Edisi 3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Handari (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Robbins, House (2013) Perilaku Organisasi Edisi ke 10, Alih Bahasa DRS. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Mancanan Jaya Cemerlang.
- Sedarmayanti, (2009) Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung:CV MandarMaju.
- Sugiyono, (2008) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta Bandung.

-----, (2008) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta Bandung.

-----, (2008) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta Bandung.

Tiffin dan Mc.Cormick, (2011) Motivasi dan Permotivasian dalam Manajemen, Jakarta : Raja Grafindo Persada.