

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Chitra Ismi Pujawati, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

chitraismi48@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract**—The purpose of this research are: 1) to determine and analyze the work environment at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch; 2) to find out and analyze work motivation at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch; 3) to find out and analyze the performance of employees at PT. Tiki Line Nugraha Ekakurir Bandung Branch; 4) to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch; 5) to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch; 6) to find out how much influence the work environment and work motivation have on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch. The method of this research are descriptive and verificative analysis and operating the calculations using SPSS 20.00 program. The respondent of this research are the employee of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakuri (JNE) Bandung branch, there are 66 people. The variables are being served on this research is the environment of work (X1), Motivation Work (X2), and employee performance (Y). Data gathering was done with research of the research of the field. The results of this research concluding that: 1) The work environment at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch totally and sufficiently; 2) Work motivation at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch totally and sufficiently; 3) Employee Performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch totally and sufficiently; 4) The influence of the work environment provides a direct contribution of 52.5% to employee performance; 5) The influence of work motivation provides a direct contribution of 50% to employee performance; 6) Work Environment and Work Motivation simultaneously in contributing or influencing employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch by 60%. The conclusion is that there is an influence between work environment and work motivation on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung Branch.

**Keywords**—Employee performace, Work environment, Work Motivation.

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung; 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung; 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur

Nugraha Ekakurir Cabang Bandung; 6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20.00. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung, yang berjumlah 66 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Lingkungan kerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung secara keseluruhan dinilai sedang/cukup; 2) Motivasi kerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung secara keseluruhan dinilai sedang/cukup; 3) Kinerja Karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung secara keseluruhan dinilai sedang/cukup; 4) Pengaruh Lingkungan kerja memberikan kontribusi langsung sebesar 52,5% terhadap Kinerja Karyawan; 5) Pengaruh Motivasi kerja memberikan kontribusi langsung sebesar 50% terhadap Kinerja Karyawan; 6) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung sebesar 60 %. Kesimpulannya terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung.

**Kata Kunci**—Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

## I. PENDAHULUAN

Aktivitas ekonomi saat ini berbanding lurus dengan meningkatnya mobilitas aspek informasi dan teknologi, hal ini menyebabkan kondisi ekonomi perusahaan terus bersaing dengan berbagai macam kecanggihan teknologi yang ada. Persaingan yang semakin ketat saat ini mendesak berbagai macam para pelaku usaha untuk menghasilkan output yang maksimal. Dengan begitu perusahaan atau lembaga organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan,

bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan perusahaan termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Asep Saefudin, 2014). Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat bekerja dan kinerjanya tentu akan meningkat (Sidanti, 2015).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang mampu dicapai dalam menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan dalam rentang periode tertentu. Kinerja pegawai akan menjadi tolak ukur atas pencapaian kerja yang dicapai pegawai terhadap perusahaan. Indikator dalam mengukur kinerja seseorang meliputi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016:182).

Karyawan dengan kinerja yang baik akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Hanafi dan Yohana, 2017). Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Penilaian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian target yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Maka dari itu untuk mencapai tujuan organisasi diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Kasmir (2016) menuliskan kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Diantara faktor yang telah disebutkan ada lingkungan kerja dan motivasi kerja yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja yang mendukung tentu sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkat. Hal ini karena lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang perlu diperhatikan lebih dalam yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam perusahaan yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dapat membuat karyawan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Sedarmayanti dalam Cintia dan Gilang (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan.

Dari teori diatas maka, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kinerja karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Pembagian lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kedua hal tersebut harus seimbang. Baik lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif sebagai penunjang kinerja pegawai pada pelaksanaan kerjanya (Suwardi dan Daryanto, 2018:212).

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses suatu produksi dalam suatu perusahaan, tetapi suatu proses produksi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hutagulung dan Triasturi (2019) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia yaitu dengan upaya meningkatkan motivasi kerja yang memadai, karena menurut Kondalkar dalam Hamali (2016) motivasi sebagai hasrat yang disebabkan untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Handayani (2015) kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi. Menurut Ali et al (2016) motivasi memainkan peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena motivasi menjadi pemicu agar karyawan menjalankan tugasnya dengan kinerja yang baik, sedangkan motivasi yang kurang dapat mempengaruhi kinerja pegawai walaupun pegawai tersebut memiliki potensi yang tinggi. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan menurut Ekhsan (2019) adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan suatu individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Suparyadi (2015), yang mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi.

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung atau yang lebih dikenal dengan PT. JNE. PT. JNE termasuk salah satu perusahaan

yang berkompetisi dalam bidang jasa titipan kilat yang melayani jasa pengiriman barang, paket, dokumen, baju dan lainnya. Selain melayani jasa pengiriman barang, kantor ini juga melayani cek resi jne, cek pengiriman jne/ lacak kiriman. Oleh karena itu pelayanan merupakan hal yang utama bagi PT. JNE ini yang harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa yang lain untuk menumbuh kembangkan bisnisnya. Pelayanan yang merupakan output dari kegiatan utama perusahaan ini merupakan kunci utama untuk menarik pelanggan dalam bisnis jasa yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu pegawai JNE, diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang sempit dan terlalu bising karena posisi ruangan kerja dekat dengan ruang pelayanan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya di kantor. Jika dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, karena jika tidak dilakukan dengan baik maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena motivasi kerja dapat menjadi pendorong atau gairah seorang karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, tentu akan lebih baik dan itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Mengenai motivasi kerja para karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung saat ini terlihat dari keinginan pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapat promosi jabatan dan untuk mendapatkan jaminan karir. Promosi jabatan dalam kepegawaian sendiri merupakan cara bagi pegawai untuk bisa membuktikan wewenang dan pengaruh terhadap pegawai lain.

Namun motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung dalam memberikan pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi masih belum terealisasi dengan baik, karena beberapa karyawan belum merasakan dirinya termotivasi sehingga keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam perusahaan belum tercapai

Dari fenomena yang terjadi, prestasi kerja karyawan masih dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang yang dilakukan oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis bermaksud meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian sebagai berikut : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung"

## II. LANDASAN TEORI

### A. Lingkungan kerja

Karyawan yang sedang beraktivitas dalam lingkungan kerja dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut masuk dalam lingkungan kerja **Noah dan Steve dalam Agung, dkk., (2019)**.

### B. Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan tertentu. (**Suparyadi, 2015**).

Menurut Teori Motivasi Berprestasi **McClelland dalam Suparyadi (2015)**, menyebutkan bahwa indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan berprestasi
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
- c. Kebutuhan akan berafiliasi

### C. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung sebagai sumber data utama. Kuesioner disebarkan kepada 66 orang responden di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bandung. Kuesioner ini terdiri dari 42 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan variabel yang akan diteliti yakni Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dan pembahasan sebagai berikut:

TABEL 1. HASIL REKAPITULASI DAN KATEGORI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Fisik	3.2	Sedang
2	Non Fisik	3.1	Sedang
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>3.1</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : data primer diolah , 2020

Berdasarkan tabel diatas, dalam variabel lingkungan kerja dengan dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi fisik dengan nilai rata-rata sebesar 3,2. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi non fisik yaitu sebesar 3,1. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,1 (52,5) dengan demikian variabel lingkungan kerja termasuk kategori "sedang".

**TABEL 2. HASIL REKAPITULASI DAN KATEGORI VARIABEL MOTIVASI KERJA**

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kebutuhan Akan Prestasi	2.8	Sedang
2	Kebutuhan Akan Kekuasaan	3.1	Sedang
3	Kebutuhan Akan Berafiliasi	3.1	Sedang
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>3.0</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : data primer diolah , 2020

Berdasarkan tabel diatas, dalam variabel motivasi kerja dengan dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berafiliasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,1. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi yaitu sebesar 2,8. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah 3,0 (50%) dengan demikian variable.

**TABEL 3. HASIL REKAPITULASI DAN KATEGORI VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Target	3.0	Sedang
2	Kualitas	4.3	Sangat Tinggi
3	Waktu Penyelesaian	3.2	Sedang
4	Taat Asas	3.1	Sedang
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>3.4</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : data primer diolah , 2020

Berdasarkan tabel diatas, dalam variabel kinerja karyawan dengan dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,3. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi target yaitu sebesar 3,0. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,4 (60%) dengan demikian variabel kinerja karyawan termasuk kategori “sedang”.

**TABEL 4. HASIL KOEFISIEN KORELASI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi lingkungan kerja( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar  $r= 0,588$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah cukup kuat karena berkisar  $\pm 0,400 - \pm 0,599$ .

**TABEL 5. HASIL DETERMINASI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.346	.335	4.96046

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**TABEL 6. HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.586	5.360		4.960	.000
Lingkungan Kerja	.428	.074	.588	5.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut dapat juga dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 26,586 berarti jika untuk variabel lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai lingkungan kerja memiliki nilai tetap sebesar 25,586.

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,428, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,428.

**TABEL 7. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.586	5.360		4.960	.000
1 Lingkungan Kerja	.428	.074	.588	5.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 5,813 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,010 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,813 > 2,010$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**TABEL 8. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.622	3.934		9.055	.000
1 Motivasi	.639	.113	.576	5.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 5,643 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,010 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,643 > 2,010$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**TABEL 9. PENGUJIAN HIPOTESIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	959.743	2	479.871	20.898	.000 <sup>b</sup>
Residual	1446.621	63	22.962		
Total	2406.364	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $20,898 > 3,14$  ( $F_{tabel}$ ), sehingga keputusan dari pengujian hipotesis adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari nilai signifikansi juga dapat dilihat Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Kota Bandung.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis melalui analisa data statistik dari kuisioner yang disebarkan, observasi, dan wawancara maka dapat ditarik menjadi kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, mana peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di JNE Kantor Cabang Bandung secara keseluruhan dinilai sedang/cukup.
2. Hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja di JNE Kantor Cabang Bandung secara keseluruhan dinilai sedang/cukup.
3. Hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di JNE Kantor Cabang Bandung secara keseluruhan dinilai sedang/cukup.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Kantor Cabang Bandung.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Kantor Cabang Bandung.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Kantor Cabang Bandung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprilia, Friska. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- [2] Ariska, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasambadan Banyumas.
- [3] Astrianingsih. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- [4] Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. Jurnal Sioteknologi Vol 1, 136
- [5] Edison, E. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [6] Henani, Theresia Retno Puspa. 2018. uh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Wonosobo. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- [7] Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- [8] Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. E-Jurnal.
- [9] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. Organization Behavior. Jakarta Salemba Empa
- [10] Saputra Andri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Purwokerto.
- [11] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- [12] Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [13] Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Banten.
- [14] Wulandari, Dwi Ana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Solo.E-Jurnal Fakultas Komunikasi dan Bisnis Univesitas Telkom, Bandung.