

Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja

Dani Iskandar¹, Willy Yusnandar²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: daniiskandar@umsu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 63 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi, angket, uji validitas dan uji realibilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji F. Adapun yang menjadi hasil penelitian adalah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan karena nilai t hitng > t tabel dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan karena nilai t hitng > t tabel dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, uji secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan, dan menerima hipotesis bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan.

Kata kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan ingin memberikan yang terbaik untuk para karyawan maupun bagi perusahaan guna mendapatkan kinerja karyawan yang diinginkan. Banyak cara untuk mewujudkan semua itu, salah satunya adalah memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu kunci sukses suatu perusahaan. Selain itu motivasi juga dibutuhkan, karena motivasi merupakan hal yang juga penting bagi perusahaan guna menunjang kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Eliyanto (2018) mengemukakan bahwa, “pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.” Sementara menurut Sutrisno (2012 hal 175) “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan dan melaksanakan tugas.”

Motivasi yang tinggi didapat dari perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi cenderung akan memberikan yang terbaik bagi setiap

perusahaan. Jika perusahaan memperlakukan karyawannya sebaik mungkin, maka karyawan akan cenderung memberikan timbal balik yang baik juga untuk perusahaan. Menurut Wibowo (2016, hal 110) “Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.” Menurut Mangkunegara dalam Eliyanto (2018), “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar. Menurut Nitisemito dalam Rusmawita (2016) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, keamanan, fasilitas, dan lain-lain.” Sebagaimana dikemukakan oleh Andamdewi dalam Eliyanto (2018) bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.”

Adapun masalah yang dihadapi dilapangan antara lain motivasi yang kurang seperti pemberian gaji yang tidak tepat waktu. keterlambatan gaji dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena merasa setiap pekerjaan yang dilakukan sia-sia. Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kurang bersihnya lingkungan kerja serta peralatan kerja yang kurang memadai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun dan kurang produktif akan mengakibatkan turunya kualitas dari perusahaan tersebut. Akibat kurangnya motivasi seperti keterlambatan gaji dan lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kurang bersihnya lingkungan kerjanya membuat kinerja para karyawan menurun pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan.

Kinerja Karyawan

Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison (2018, hal 26) menyatakan bahwa definisi “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Adapun menurut Fahmi (2018 hal 32) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut Mangkunegara (2017, hal 21), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Siagian (2016, hal 217) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi, 2) Pelatihan Karyawan, 3) Lingkungan Kerja, 4) Budaya Kerja, 5) Kepemimpinan, 6) Motivasi, 7) Disiplin, 8) Kepuasan Kerja. Sementara menurut Ibid dalam Lubis, Hermanto, dan Edison (2018, hal 31) dengan penerapan manajemen kinerja yang diharapkan membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan memahami nilai-nilai organisasi.

Dari penjelasan diatas menggambarkan bahwa peran manajer menjadi sangat penting, sebab melalui kepemimpinannya dapat membangun tim yang solid dan kinerja yang efektif, atau bahkan sebaliknya. Sebab bagaimana juga, kinerja merupakan akumulasi dari sebuah proses, dimana yang mengawal proses itu diantaranya adalah peran para manajer. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada rettospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Wibowo (2017, hal 86-88), Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain: 1) Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan. 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. 3) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. 4) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan. 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya

yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif. 7) Peluang, Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Motivasi

Berikut ini dijelaskan beberapa pengertian motivasi menurut beberapa kutipan ahli dalam Daulay, Pasaribu, Putri, Astuti (2016, hal 160), yaitu :1) Sukanto dan Handoko (1986), mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.” Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. 2) Vroom, dalam Gibson (1984), mendefinisikan “motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela.” Sebagian besar perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi. 3) Wahjosumidjo (1984), “motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi menurut Stoner dalam Bismala, Arianty, Farida (2017, hal 106) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :1) Karakter individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaan, dan kenutuhan yang diinginkannya. 2) Karakteristik pekerjaan sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan. 3) Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokan sebagai berikut: a) Lingkungan kerja terdekat yang meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan. b) Tindakan organisasi yang meliputi sistem imbalan organisai yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

Indikator motivasi menurut Newstrom dalam Wibowo (2016, hal 110) indikator motivasi adalah: 1) *Engagement*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. 2) *Commitment*. Komitmen, adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*. 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrakpsikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja. 4) *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai. Sementara menurut Abraham Maslow dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2018, hal 181) indikator motivasi adalah sebagai berikut: 1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, 2) Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk untuk pendidikan anak – anaknya, 3) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pimpinannya, 4) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, 5) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, 6) Tingkat kepastian program pensiun atau

hari tua, 7) Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan, 8) Tingkat perhatian pimpinan secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, 9) Tingkat persamaan karyawan di mata pimpinan, 10) Tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan, 11) Tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi yang didapat oleh karyawannya, 12) Tingkat dukungan pimpinan untuk pengembangan diri karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut Hanafi (2017) “kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja.” Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam Gardjito (2014) adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.” Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Supriyanto dan Mukzam (2018) “lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.” Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat mendukung atas kinerja karyawan yang baik. Dimana lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat jelas terhadap kinerja para karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Secaragarisbesar, lingkungan kerjadipengaruhibeberapa faktor. Menurut Sofyan (2013) “faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.” Adapun Reiner (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, “bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, ventilasi pertukaran udara, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan.” Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, tataruang, kebisingan.

Indikator lingkungan kerja dalam pandangan Rainer (2017) indikator lingkungan kerja diantaranya: 1) Penerangan atau cahaya pada tempat kerja, 2) Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja, 3) Kelembapan udara pada tempat kerja, 4) Sirkulasi udara pada tempat kerja, 5) Getaran mekanis pada tempat kerja, 6) Bau tidak sedap pada tempat kerja, 7) Tata warna pada tempat kerja, 8) Dekorasi pada tempat kerja, 9) Musik pada tempat kerja, 10) Keamanan pada tempat kerja. Selanjutnya Menurut Rosa (2015, hal 189) “indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.”

METODE PENELITIAN

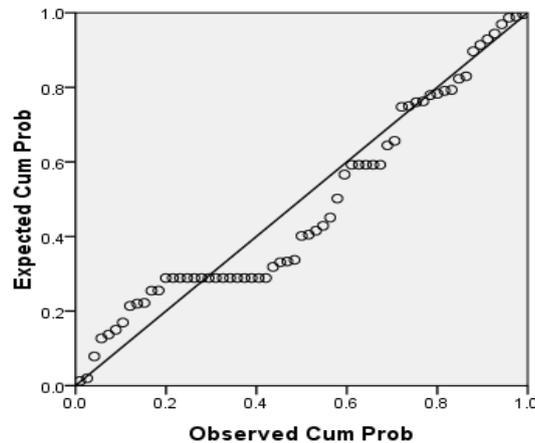
Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 100) pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relative lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 karyawan dan dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 63 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

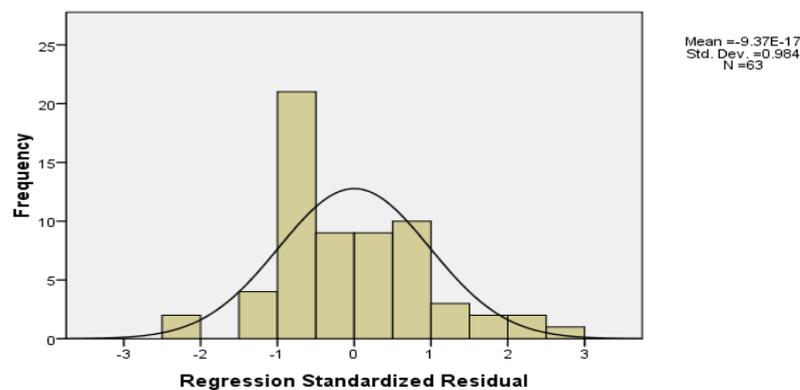
Uji Normalitas

Terdapat dua cara untuk melakukan uji normalitas pertama adalah dengan melihat gambar normalitas dan cara berikutnya adalah dengan cara melihat histogram normalitas seperti berikut ini :



Gambar 1 Uji Normalitas

Gambar 1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Gambar 2 Histogram

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Coefficients^a

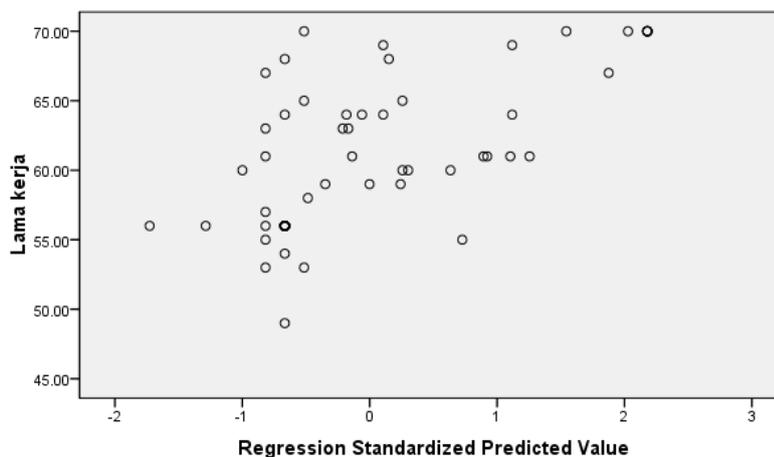
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.480	2.084
Lingkungan Kerja	.480	2.084

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar 3 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji parsial)**Tabel 2**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.130	5.761		2.106	.039
motivasi	.604	.221	.344	2.732	.008
lingkungan kerja	.665	.186	.450	3.581	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Pengujian Motivasi Dengan Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel motivasi senilai 2.732, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ ($63-2=61$) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t hitung $>$ dari t tabel ($2.732 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,008 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

Pengujian Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel motivasi senilai 3.581, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ ($63-2=61$) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3.581 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen

Tabel 3 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.210	2	504.105	35.828	.000 ^a
	Residual	844.203	60	14.070		
	Total	1852.413	62			

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

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 35.828 dan signifikan bernilai 0,000, untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan dk

=n-2 (63-2 = 61) diperoleh nilai f hitung = 3,15 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ (35.828 > 3.15), maka H_0 ditolak, artinya, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 .Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.529	3.75101

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

Nilai *R Square* sebesar 0,544 berarti 54,4 % besaran ikatan variabel, motivasi, dan kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Nilai t untuk variabel motivasi senilai 2.732, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ (63-2=61) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ($2.732 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,008 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, penelitian ini menerima Hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hasil (outcome) mencakup apapun yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau perusahaan. Beberapa hasil seperti rasa puas setelah menyelesaikan tugas yang menantang, rasa puas memiliki wewenang, rasa senang mengerjakan suatu pekerjaan, akan memotivasi perilaku orang secara intinsik. Sedangkan imbalan gaji, bonus dan tunjangan, memotivasi perilaku orang secara ekstrinsik. hal ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

Hubungan Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Nilai t untuk variabel lingkungan kerja adalah senilai 3.581, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ (63-2=61) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ($3.581 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, penelitian ini menerima hipotesis, bahwa bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Menurut Imam (2016) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pencapai kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, dengan terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan itu cenderung lebih disukai oleh

karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan dan atasan, Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengendali seluruh kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. hal ini sejalan dengan penelitian Gardjito, Musadieq, Nurtjahjono (2014) menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan.

Hubungan Motivasi dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Uji secara simultan menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35.828 > 3.15$), maka H_0 ditolak, artinya, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya peneliti ini menerima hipotesis bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, H_0 ditolak, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan, hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rusmawita (2016) menyimpulkan bahwasannya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Mamuju Utara. dan menurut Imam, Mayowan (2016) menyimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja di TVRI Stasiun Sumatra Utara Medan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, serta menerima hipotesis bahwa Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan. 2) Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan kinerja di TVRI Stasiun Sumater Utara Medan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, serta menerima hipotesis bahwa Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan. 3) Uji Secara simultan menunjukan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan, dan menerima hipotesis bahwa, Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan. Hal - hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah: 1) Masih terdapat responden yang merasa pendingin udara belum bekerja dengan maksimal sehingga membuat kondisi udara dalam ruang tidak lancar. 2) Perlunya perusahaan memberikan kepada karyawannya apresiasi atas kerja yang sudah mereka capai karena dari hasil angket yang disebar ada beberpa responden yang masih belum dihargai kerja kerasnya. 3) Kepada peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar membuat penelitian mengenai inovasi kerja karena bisa dibilang TVRI kalah dengan televisi Swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, Lila. Arianty, Nel. dan Farida, Titin. (2017), *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*, Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzzy Pratami, dan Astuti, Rini. (2016), *Manajemen*, Penerbit USU Press, Medan
- Edison, Emron. Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Eliyanto (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1):169-181
- Fahmi, Irham. (2018) *Manajemen Kinerja*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Gardjito, Aldo Herlambang. Musadieq, Mochammad Al. dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1): 1-8
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2): 176-184
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. (2017), Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bnlifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1): 73-89
- Imam, Mohammad Hairul. Mukzam, M. Djudi dan Mayowan, Yuniadi. (2016), Pegaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 40(2):123-129
- Inbar, Noor Rika Dinata. Astuti, Endang Siti. dan Sulistyio, M.Cahyo Widyo. (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2): 84-92
- Jufrizen (2017), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1): 27-34, DOI:10.5281/zenodo.1036809
- Karyoto (2016), *Dasar-Dasar Manajemen – Teori, Definifi dan Konsep*, C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI), Yogyakarta
- Lubis, Yusniar. Hermanto, Bambang. dan Edison, Emron. (2018), *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit ALFABETA, Bandung
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasadya. Hamid, Djamhur dan Ruhana, Ika. (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2): 1-10
- Reiner, dan Dedi. (2017), *Pengertian Lingkungan kerja, Jenis, Manfaat, Faktor Yang Mempengaruhi Indikator Terlengkap*. <http://www.sepengetahuan.com>, Diakses 15 desember 2018
- Ruky (2001), *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jl. Palmerah Barat 33-37, Jakarta

- Rusmawita (2016), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, *Jurnal Katalogis*, 4(5):121-127
- Sofyan, dan Kahirani, (2013), Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappda, Malikussaleh Industri Engineering. Teknik Industri, Malikussaleh. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1): 1-6
- Solihin, Ismail. (2009), *Pengantar Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jl. H. Baping Raya No. 100 Ciracas, Jakarta
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabteha: Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan praktik untuk Organisasi Publik*, Penerbit GAVA MEDIA Anggota IKAPI DIY Klitern Lor GK III / 15 Yogyakarta
- Supriyanto, Heri dan Mukzam, Djudi. (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1): 141-146
- Wibowo (2016), *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta