

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. MANDIRI CASH AND CREDIT CABANG BANDAR LAMPUNG

**Suwandi**

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer CIC Cirebon  
Jl. Kesambi 202, Kota Cirebon, Jawa Barat. Telp: (0231) 220350,  
E-mail : suwandi@cic.ac.id

### **Abstrak**

*Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memberdayakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam rangka menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional, dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.*

*Penelitian yang akan dilaksanakan adalah jenis Penelitian Deskriptif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 92 responden penelitian. Ada 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat. Dimana motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.*

*Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis, yakni sebagai berikut : terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 28,9% yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 28,9% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,3% yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 29,6% yang berarti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 29,6% terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

### **Abstract**

*To create a high performance, it requires an optimal work enhancement and able to empower the potential Human Resources owned by employees in order to create organizational goals, so that will contribute positively to the development of the organization. In addition, the organization needs to pay attention to various factors that can affect employee motivation, in this case it is necessary for the role of organization in order to increase employee motivation and create a conducive working environment, to encourage the creation of professional attitudes and actions, in completing the work in accordance with the duties and responsibilities answer each.*

*The research will be conducted is a type of Descriptive Research, this type of research is research that intends to make exposure in a systematic, factual, and accurate about the facts and properties of a particular population. This study used 92 respondents research. There are 3 (three) variables in this research, that is 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable. Where work motivation (X1) and work environment (X2) as independent variable, and employee performance (Y) as dependent variable.*

*From the results of data processing has been successfully found the answer hypothesis, namely as follows: there is influence between work motivation (X1) on employee performance (Y), with the level of influence (R-square) of 28.9% which means work motivation gives the effect of 28,9% on employee performance. There is influence between work environment (X2) and employee performance (Y), with influence level 28,3% which mean that work environment give influence 28,3% to employee performance. There is influence between work motivation (X1), work environment (X2) on employee performance (Y), with influence level of 29,6% which mean that work motivation and work environment give influence simultaneously equal to 29,6% to employee performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Performance*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi, disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi/perusahaan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan menjadi sangat penting.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam menentukan kemajuan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam menjalankan kerjanya perlu dorongan atau motivasi dari pimpinan kepada bawahan/karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja kelembagaan, sangat penting untuk memperhatikan beberapa faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Fenomena yang ada dan terjadi di PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung adalah motivasi yang diberikan pimpinan sudah baik tetapi belum optimal. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang mengobrol pada saat jam kerja, dan masih ada karyawan yang datang terlambat serta pulang lebih awal. Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari masih adanya karyawan yang merokok dalam ruang kerja. Kinerja karyawan menurun terlihat dari adanya karyawan yang lambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan bahkan cenderung menunda-nunda pekerjaan. Berbagai kendala tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menurun, yang disebabkan karena motivasi karyawan yang rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan didukung dengan adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Dalam hal kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar seluruh karyawan PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung dapat bekerja secara optimal dan profesional.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan pimpinan sudah baik tetapi belum optimal, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang sering mengobrol pada saat jam kerja, dan masih ada karyawan yang datang terlambat.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari masih adanya karyawan yang merokok dalam ruangan kerja.
3. Kinerja karyawan menurun terlihat dari masih adanya karyawan yang lambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan bahkan cenderung menunda pekerjaan.

### 1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang penulis batasi adalah sebagai berikut :

1. Masalah karyawan yang masih sering mengobrol pada saat jam kerja, sehingga sangat mengganggu produktivitas karyawan.
2. Lingkungan kerja internal karyawan PT.Mandiri Cash and Credit.
3. Kinerja PT.Mandiri Cash and Credit tahun 2015.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, maka motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada karyawannya.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Rivai (2004: 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

### 2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2001 :146), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumatmadja dalam Rivai 2001:146, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

### 2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kerja karyawan akan memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaan karyawan.

### 2.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

### 2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian yang diharapkan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian kinerja menurut para ahli, diantaranya yaitu :Dharma (2003 : 75) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh karyawan.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

### 3.3 Indikator Pengukuran

**Tabel 1. Indikator Pengukuran**

No.	Variabel	Indikator	Item Soal
1	Motivasi Kerja (X1) <i>(Handoko 2003:78)</i>	1. Penghasilan 2. Penghargaan 3. Pengembangan Karir 4. Bimbingan	1 - 5 6 - 10 11 -15 16 - 20
2	Lingkungan Kerja (X2) <i>(Sihombing 2005)</i>	1. Pelayanan Karyawan 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan Kerja	1 - 6 7 - 15 16 - 20
3	Kinerja Karyawan (Y) <i>(Hasibuan 2005:56)</i>	1. Memiliki pengetahuan dan Profesional 2. Bekerja sama dalam tim 3. Inisiatif dalam bekerja 4. Mampu mengambil keputusan yang tepat	1 - 5 6 - 10 11 -15 16 - 20

### 3.4 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert 5 (lima), alternatif jawaban dengan pengukuran variabel adalah :

Jawaban Sangat Setuju (SS)	diberi skor	5
Jawaban Setuju (S)	diberi skor	4
Jawaban Ragu-ragu (R)	diberi skor	3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	diberi skor	2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor	1

### 3.5 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun berbagai gejala yang terjadi yang merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian (Arikunto,2003:137). Menurut data yang ada, jumlah karyawan di kantor PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung sebanyak 120 orang.

### 3.6 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang akan dijadikan responden penelitian. Penentuan besarnya sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel  
N = Jumlah populasi (rata-rata)  
d<sup>2</sup> = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{120}{120 \cdot (0,05)^2 + 1} = \frac{120}{1,3}$$

= 92,30 dibulatkan menjadi 92

### 2.3. Metode Analisis

Metode pengujian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut : (Umar,2005:190)

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)  
x = Jumlah skor pertanyaan  
y = Jumlah skor total pertanyaan  
N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan :

r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> dan Sig, < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah valid

r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub> dan Sig, < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

## 4. IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT.Mandiri Cash and Credit adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan produk elektronik dan furniture yang ada di kota Bandar Lampung. Perusahaan ini berdiri sejak 14 Juli 2012, yang berkedudukan di Jalan Teuku Umar 34 Bandar Lampung.

Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan yang terbaik di bidangnya dan selalu menjadi nomor satu dimanapun unit bisnis itu berada. Dalam mewujudkan visi tersebut PT.Mandiri Cash and Credit bertekad untuk membangun jaringan unit bisnis di seluruh wilayah Provinsi Lampung, seperti : Metro, Bandar Jaya, Pringsewu dan Kalianda.

Perusahaan ini memiliki cara tersendiri untuk mempererat komunikasi ataupun kerjasama tim yang ada, salah satunya adalah dengan melakukan kegiatan outbound 2 (dua) kali dalam setahun, serta melakukan tour ke luar kota, dengan melibatkan seluruh karyawan beserta keluarganya.

Dengan adanya keharmonisan hubungan antar karyawan yang satu dengan lainnya, diharapkan perusahaan ini dapat berkembang menjadi besar sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

### 4.2 Hasil Penelitian Uji Validitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang

digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,361 dari 92 responden. (Singarimbun,1995 : 139).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Programm SPSS versi 21 berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 20 pertanyaan untuk Variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan Variabel terikat (Y). Jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

#### 1. Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

**Tabel-2 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	$r_{\text{tabel}}$	Koefisien $r_{\text{hitung}}$	Keterangan
1	0,207	0,484	Valid
2	0,207	0,446	Valid
3	0,207	0,510	Valid
4	0,207	0,575	Valid
5	0,207	0,378	Valid
6	0,207	0,540	Valid
7	0,207	0,616	Valid
8	0,207	0,636	Valid
9	0,207	0,640	Valid
10	0,207	0,732	Valid
11	0,207	0,621	Valid
12	0,207	0,452	Valid
13	0,207	0,523	Valid
14	0,207	0,443	Valid
15	0,207	0,440	Valid
16	0,207	0,370	Valid
17	0,207	0,371	Valid
18	0,207	0,570	Valid
19	0,207	0,436	Valid
20	0,207	0,467	Valid
<b>Rata-rata</b>	<b>0,207</b>	<b>0,489</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan tabel-3 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan tentang motivasi kerja memiliki  $r_{\text{tabel}} = 0,207$ . Dengan rata-rata  $r_{\text{hitung}} = 0,489$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Validitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Tabel-3 Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Item Pernyataan	$r_{\text{tabel}}$	Koefisien $r_{\text{hitung}}$	Keterangan
1	0,207	0,466	Valid
2	0,207	0,611	Valid
3	0,207	0,757	Valid
4	0,207	0,726	Valid
5	0,207	0,541	Valid
6	0,207	0,693	Valid
7	0,207	0,442	Valid
8	0,207	0,755	Valid
9	0,207	0,663	Valid
10	0,207	0,597	Valid
11	0,207	0,379	Valid
12	0,207	0,421	Valid
13	0,207	0,354	Valid
14	0,207	0,458	Valid
15	0,207	0,554	Valid
16	0,207	0,531	Valid
17	0,207	0,441	Valid
18	0,207	0,490	Valid
19	0,207	0,354	Valid
20	0,207	0,365	Valid
<b>Rata-rata</b>	<b>0,207</b>	<b>0,529</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan tabel-4 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan tentang lingkungan kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} = 0,529$  (lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Validitas untuk Variabel Kinerja (Y)

Tabel-4 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	$r_{\text{tabel}}$	Koefisien $r_{\text{hitung}}$	Keterangan
1	0,207	0,591	Valid
2	0,207	0,498	Valid
3	0,207	0,495	Valid
4	0,207	0,602	Valid
5	0,207	0,599	Valid
6	0,207	0,490	Valid
7	0,207	0,688	Valid
8	0,207	0,583	Valid



9	0,207	0,750	Valid
10	0,207	0,623	Valid
11	0,207	0,467	Valid
12	0,207	0,341	Valid
13	0,207	0,356	Valid
14	0,207	0,576	Valid
15	0,207	0,431	Valid
16	0,207	0,457	Valid
17	0,207	0,446	Valid
18	0,207	0,340	Valid
19	0,207	0,368	Valid
20	0,207	0,498	Valid
<b>Rata-rata</b>	<b>0,207</b>	<b>0,509</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel-5 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  dengan rata-rata nilai  $r_{hitung} = 0,509$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,207$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**4. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel-5 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	92	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,692	20

Dari hasil uji reabilitas di atas didapat nilai *alpha* motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,692 dan dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena *alphanya* > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

5. Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel-6 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases		
Valid	92	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	0
Total	92	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,693	20

Dari hasil uji reabilitas di atas didapat nilai *alpha* lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,693 dan dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena *alphanya* > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

6. Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel-7 Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases		
Valid	92	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	0
Total	92	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,861	20

Dari hasil uji reabilitas di atas didapat nilai *alpha* kinerja (Y) sebesar 0,861 dan dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena *alphanya* > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

**Tabel-8 Perhitungan Koefisien Korelasi secara simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,544 <sup>a</sup>	0,296	0,244	4,99221

a. Predictors : (constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Korelasi motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,544, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak baik, maka kinerja PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,296 \times 100\% = 29,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 29,6% dan sisanya 70,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

**Tabel-9 Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja secara Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.402	2	141.701	5.686	0,009 <sup>b</sup>
	Residual	672.898	27	24.922		
	Total	956.300	29			

a. Dependent Variabel : Y

b. Predictors : (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi kerja pada PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,538 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien determinasi antara motivasi kerja terhadap kinerja adalah = 28,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) pada PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,532 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien determinasi antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah = 28,3%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F<sub>hitung</sub> = memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub> = 3,945, pada taraf signifikan 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung.

**5. KESIMPULAN**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F<sub>hitung</sub> = memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari F<sub>tabel</sub> = 3,945, pada taraf signifikan 5%. Jadi F<sub>hitung</sub> adalah lebih besar dari F<sub>tabel</sub> (F<sub>hitung</sub> >F<sub>tabel</sub>). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung.

---

**SARAN**

1. Pada variabel motivasi kerja, yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai adanya tambahan insentif ketika pekerjaan memuaskan, karena nilai indikator tersebut yang paling rendah.
2. Pada variabel lingkungan kerja, yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai sarana dan prasarana, meja, kursi, almari/filing kabinet, karena indikator ini mendapatkan nilai paling rendah.
3. Pada variabel kinerja, yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Winardi, Kinerja dalam Organisasi, Jakarta 2009.  
[2] Robin dan Judge, Teori-teori Motivasi, BPFE Yogyakarta 2007.  
[3] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung 2007.  
[4] Mangkunegara A.A. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta 2005.  
[5] Taylor. Manajemen Personalia Edisi Keempat, BPFE Yogyakarta 2005  
[6] Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta 2005.  
[7] Sihombing, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta 2005.  
[8] Simamora, Hendri, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta 2006.  
[9] Gibson, Manajemen Organisasi Edisi-3, Yogyakarta, 2006