

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REKTORAT UNIVERSITAS KRISNADWIPAYANA

Wulandari Shindu Cahya. M¹⁾ dan Hery Wihasnanto ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: herywihasnanto@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine the effect of good Work Motivation and Work Environment for Employee Performance at Rektorat Krisnadwipayana University. This research was conducted with 55 respondents from krisnadwipayana university's employees. Obtaining data using a questionnaire with a semantic differential scale. The results of study conducted with semantic differential scale, shows that work motivation and work environment simultaneously have asignificant influence on employee's performance and the result is accordance with the questionnaires that have been distributed to respondents*

Keywords: *Work motivation, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau karyawan yang ahli dan professional akan menjadikan perusahaan menjadi berkembang dan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman yang ada. Pada kasus ini pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menemukan strategi yang tepat guna dalam menghasilkan hasil yang telah ditetapkannya Salah satu strategi penting perusahaan adalah strategi di bidang ketenagakerjaan.

Perusahaan yang dijalankan harus dapat menciptakan dan menghasilkan hasil kerja karyawan yang meningkat. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan yaitu sebagai acuan dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian para pekerja untuk bekerja. Peran penting kinerja karyawan terhadap karyawan itu sendiri yaitu untuk memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, mengetahui ketentuan hasil pencapaian yang sesuai dengan standart yang berlaku, dan pekerja dapat memandang lebih jelas konteks pekerjaannya dengan lebih jelas. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, tujuan perusahaan tidak akan dicapai sesuai yang diharapkan. Masalah terhadap kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menyebabkan terjadinya kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel diantaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Meningkatnya motivasi karyawan seperti dapat tanggung jawab dalam hal bekerja, giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya tentu akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Begitu juga halnya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, akan menyebabkan tingkat performa pegawai pada perusahaan tersebut akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika menurunnya motivasi kerja pekerja serta buruknya lingkungan kerja tentu akan berdampak pada hasil kinerja pegawai di perusahaan, dan perusahaan akan dalam masa kritis dan akan sulit dalam persaingan dunia.

Salah satu usaha dalam menghasilkan efisiensi pekerja yang baik terhadap perusahaan, diantaranya dengan memperhatikan motivasi karyawannya itu sendiri. Penyebab menurunnya motivasi karyawan terhadap perusahaan harus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan patut menjadikan karyawan sebagai nilai penting, tidak hanya sebagai alat produksi semata. Maka dari itu, perusahaan harus menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk menghasilkan karyawan bekerja secara nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga berharap perusahaan memberikan motivasi kerja ke karyawan berkerja sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Motivasi kerja merupakan hal terpenting, sebab dengan adanya motivasi kerja secara optimal maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai. Motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik di dalam maupun di luar dirinya untuk bekerja dengan semangat tinggi dan menggunakan semua keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mencapai cita-cita organisasi.”

Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila karyawan menghasilkan performa yang maksimal. Agar dapat memaksimalkan performa karyawan yang baik perlu dicari kepemimpinan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dengan keinginan supaya karyawannya mau bekerja lebih produktif sesuaikan bersama tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, keadaan lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Kondisi tempat bekerja yang nyaman meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan dan damai. Memperbaiki kondisi dalam bekerja akan meningkatkan gairah kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan memenuhi tanggung jawabnya jika ada lingkungan kerja yang baik.

Perusahaan yang mempunyai lingkungan nyaman akan memudahkan karyawann untuk meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, perlu di ciptakan tempat kerja yang baik untuk mengurangi kejenuhan dan kelelahan karyawan.

Disini penulis akan menganalisis salah satunya pada perguruan tinggi swasta yaitu “Universitas Krisnadwipayana”. Perguruan Tinggi adalah tahap akhir opsional pada pendidikan formal. Biasanya dikeluarkan dengan nama Universitas, Akademi, Perguruan Tinggi, Institut Teknologi, dan lainnya. Salah satu Pendidikan Tinggi di Jakarta adalah Universitas Krisnadwipayana atau biasa disebut dengan UNKRIS.

UNKRIS adalah Perguruan Tinggi Swasta berlokasi di Jakarta, dan didirikan pada tanggal 1 April 1952, yang beralamat di Jl. Jatiwaringin Raya, Pondok Gede, Jakarta Timur. Saat ini UNKRIS memiliki 4 (empat) Fakultas, yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Administrasi dan Fakultas Teknik (Unkris, 2021).

Fenomena yang terjadi yaitu, pada Unkris ini karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu mempunyai kendala atau masalah yang berbeda. Seperti semangat pada karyawan relatif masih rendah dan menyebabkan adanya beberapa pekerja yang ditemukan masih menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik, Masih ditemui pekerja yang tidak masuk kantor dan menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok pekerja tersebut, Dengan demikian yang diindikasi mempengaruhi kinerja karyawan rektorat Univeristas Krisnadwipayana adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat bagi sejumlah kelompok yang beberapa di antaranya mendukung untuk keberhasilan tujuan perusahaan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja memiliki pengaruh bagi para karyawannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian ditemukan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut peneliti hanya mengangkat dua faktor yang sudah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan bukan hanya menilai, pada aspek apa karyawan dapat dinyatakan kurang atau lebih, tetapi lebih dari itu. Melalui penilaian itu dapat diketahui apakah sudah sesuai atau belum dengan uraian hasil kerja yang telah ditentukan sebelumnya diukur dari indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian visi dan misi perusahaan, dimana karyawan bekerja sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu untuk melaksanakan penilaian pada performa karyawan, kinerja karyawan mampu menghasilkan nilai pada konsep kerja perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) yaitu “suatu hasil kerja dari seorang pekerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan didasarkan pengetahuan dan kegigihan serta waktu.” Selanjutnya menurut Rivai (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah “hasil karyawan dalam rentang waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap kemungkinan bentuk yang berbeda seperti hasil kerja dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan sudah disepakati bersama.” Menurut Brahmasari (2004) mengemukakan sebagaimana kinerja karyawan yaitu “suatu hasil dari sasaran perusahaan yang dapat diberbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kretifitas, fleksibilitas, dan dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu tingkat pengukuran kinerja oleh aktivitas pegawai terhadap perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan kinerja karyawan terhadap pencapaian tugasnya, dimana karyawan bekerja harus mengikuti program kerja perusahaan untuk hasil yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: 1) Faktor kemampuan secara psikologis (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) yang artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata dan adanya pendidikan yang memadai terhadap posisi pekerjaannya dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, maka dapat lebih mudah menghasilkan hasil yang baik. Maka dari itu karyawan harus ditetapkan di tempat kerja yang cocok terhadap kemampuan dan keahliannya. 2) Faktor motivasi berbentuk sikap (*attitude*) karyawan untuk menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi adalah suatu situasi yang mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam pencapaian perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), indikator dapat digunakan dalam mengkaji kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kuantitas kerja, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. 2) Kualitas kerja, mengukur dengan cara kualitas pekerjaan yang diciptakan dan penyelesaian tugas pada kompetensi karyawan. 3) Ketetapan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. 4) Penekanan biaya, mengukur dengan biaya yang sudah

dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. 5) Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. 6) Hubungan antar karyawan, mengukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan lain.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja yaitu “pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Dengan adanya motivasi dapat diartikan memberikan insentif kepada pekerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan sekuat tenaga. Lalu menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan, bahwa motivasi merupakan “keinginan seseorang dalam memotivasi orang itu untuk bertindak, Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.” Selanjutnya menurut Uno (2011), motivasi adalah “kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Selanjutnya menurut Greenberg dan Baron (2003), motivasi merupakan “serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.” Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa motivasi kerja dinyatakan sebagai suatu dorongan pada seorang individu untuk melaksanakan sesuatu tindakan untuk memenuhi keinginan diri dan mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Arep dan Tanjung. (2003), “motivasi bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhinya terdapat enam faktor dan sudah dirangkum dalam secara garis besar, yaitu faktor kebutuhan manusia yang meliputi kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor kepemimpinan, faktor pelatihan, dan faktor prestasi.”

Indikator motivasi menurut Robbins (2011), ada 4 (empat) adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 2) Melakukan usaha yang lebih besar.
- 3) Adanya dorongan memuaskan kebutuhan.
- 4) Adanya dorongan melakukan aktivitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan “kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik dan merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, dan tempat kerja karyawan, teknik bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.” Menurut Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja yaitu “keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja, dan segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja.”

Selanjutnya menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja dapat dinyatakan sebagai “segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat memotivasi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.” Pada pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017), menyebutkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik; Lingkungan kerja fisik merupakan “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi

karyawan yang bekerja secara langsung ataupun tidak langsung.” Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan “segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi para pegawai untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugas yang sudah diberikan, misalnya kebersihan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, penerangan, dan lain-lain.” 2) Lingkungan kerja non-fisik; Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah “semua kondisi terjadinya hubungan kerja, baik bersama pimpinan, bawahan maupun dengan rekan kerja.” Lingkungan kerja non fisik sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik dimana semangat kerja pegawai dapat berpengaruh oleh keadaan lingkungan kerja non-fisik, misalnya hubungan antara seorang pekerja dengan pemimpinnya. Jika hubungan pekerja bersama teman kerja lainnya dan dengan manajemen berjalan dengan baik, pekerja dapat merasakan perasaan lebih nyaman di lingkungan kerjanya. Sebab itu, semangat kerja karyawan dapat berjalan secara maksimal dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus diperhatikan oleh perusahaan. Terkadang perusahaan hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilakukan dengan maksimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan lebih maksimal. Peran penting pemimpin dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2008), “masalah lingkungan kerja terhadap perusahaan sangat penting, Dengan begitu diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.” Faktor-faktor lingkungan kerja fisik sebagai berikut: 1) Penerangan. 2) Ruang Gerak. 3) Udara. 4) Keamanan. 5) Suara bising. 6) Kebersihan.

Menurut Sedarmayanti (2017), “lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan sebagai segala kondisi berbentuk fisik yang ditemukan disekitar tempat bekerja dimana dapat mempengaruhi kerja pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator pada lingkungan kerja secara fisik yaitu: 1) Sirkulasi udara. 2) Pencahayaan. 3) Kebersihan. 4) Keamanan. 5) Warna. 6) Kebisingan. Kemudian lingkungan kerja secara non fisik yaitu: 1) Struktur kerja, merupakan dimana pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan struktur kerja yang baik. 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa mereka memahami tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasa pemimpin dapat memberi mereka arahan, perhatian, kepercayaan, dan rasa hormat. 4) Kerja sama karyawan, yaitu khususnya sejauh mana karyawan percaya ada kerjasama yang baik antara kelompok kerja yang ada. 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada komunikasi secara baik dan terbuka antara rekan kerja atau dengan rekan kerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana Jatiwaringin-Pondok Gede. Dengan menggunakan rumus Arikunto (2012) yang menyatakan “jika jumlah populasinya kurang dari seratus (100) orang, Oleh sebab itu, jumlah pada sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika nilai populasi lebih dari 100 orang harus diambil 10 - 15% berdasarkan jumlah populasi keseluruhannya.” Jumlah populasi di Rektorat Universitas Krisnadwipayana Jatiwaringin – Pondok Gede yaitu sebanyak 55 responden. Maka dari itu menggunakan keseluruhan populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit pengamatan

disebut sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner untuk memastikan bahwa masing-masing butir pernyataan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan, yang dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r kritis. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika nilai Pearson Correlation (r -hitung) $>$ r -kritis, maka butir pernyataan dinyatakan valid, Namun jika Pearson Correlation (r -hitung) $<$ r -kritis, dengan nilai signifikan $<$ 0,05. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 55 responden tentang instrumen motivasi kerja, dengan jumlah 10 butir pernyataan; instrumen lingkungan kerja 14 butir pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 6 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r -hitung $>$ r -tabel dengan kriteria nilai 0,266.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan seluruh hasil output diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari pernyataan-pernyataan dalam motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item sudah memenuhi standar kelayakan dan dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.896	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.875	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.725	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Unkris

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi	0,718	0,516	13,582	0,074	0,284	0,05
Ling. Kerja				0,221	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung $>$ F tabel = 27,731 $>$ 3,175

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 13,582 + 0,074 (X_1) + 0,221 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 27,731 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,175, maka F hitung lebih besar dari F tabel ($30,339 > 3,354$), artinya secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana, sedangkan motivasi berpengaruh positif, tapi tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.516, artinya motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 51,6% kepada kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana, sedangkan sisanya sebesar 48,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,074 artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana akan meningkat sebesar 0,074 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,221, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana akan meningkat sebesar 0,221 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Unkris

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,763	0,583	19,496	0,289	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

$$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 5,230 > 2,006$$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 19,496 + 0,289 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.583, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 58,3% kepada kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana, sedangkan sisanya sebesar 41,7% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,289, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana akan meningkat sebesar 0,289 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Unkris

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Ling. Kerja	0,806	0,711	14,767	0,261	0,000	0.05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 7,356 > 2,006						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah 2022						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 14,767 + 0,261 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.711, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 71,1% kepada kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana, sedangkan sisanya sebesar 28,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,261, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana akan meningkat sebesar 0,261 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Unkris

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardjito *et al*, (2014) dan Erawati. (2015)., yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Unkris

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan yang berdampak karyawan merasa aman dalam bekerja karena menjamin kehidupan karyawan di hari tua yang memadai, kemudian karyawan merasa senang karena karyawan di tempat kerja ini dapat menerima karyawan atau rekan kerja dengan baik, dan karyawan merasa senang karena adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ackah, (2014) dan Bao dan Nizam (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rektorat Unkris

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana, Hal ini disebabkan oleh pencahayaan dan kebersihan yang berdampak karyawan merasa penerangan lampu dalam ruangan untuk pencahayaan sudah memadai ruang kerja, dan pencahayaan dalam ruang kerja sangat mendukung karyawan dalam bekerja, kemudian karyawan merasa nyaman karena

adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, dan kebersihan lingkungan kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati *et al*, (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. 2) Peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana. 3) Perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Rektorat Universitas Krisnadwipayana.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) Pimpinan sebaiknya selalu memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja seluruh karyawan perusahaan. Karna berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang saling mempengaruhi. 2) Indikator kebutuhan fisik yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan variabel motivasi kerja. Sebaiknya motivasi kerja pada Rektorat Universitas Krisnadwipayana perlu memperhatikan tempat istirahat yang nyaman untuk para karyawan pada saat jam istirahat. 3) Indikator kerjasama karyawan yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan variabel lingkungan kerja. Sebaiknya lingkungan kerja pada Rektorat Universitas Krisnadwipayana perlu diperhatikan hubungan kerjasama sesama karyawan dapat terjalin dengan baik dan karyawan lain saling membantu jika ada kesulitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, David (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry. *Global Journal of Management Studies and Researches* 1 (5): 291–310.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bao, C., dan Nizam, D. I. (2015). The impact of Motivation on Employee Performance in the Electronics Industry in China. *International Journal of Accounting and Business Management*, 3 (2), 29-45.
- Brahmasari Ida Ayu, (2004). *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan*. Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertai Universitas Airlangga, Surabaya.
- Erawati, A. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar. *Jurnal Economic*, 82-93.

- Gardjito, Aldo Herlambang., Al Musadieq, Mochammad dan Eko Nurthjahjono, Gunawan. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36-43.
- Rahmawati, Nela Pima., Swasto, B dan Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Hal. 1-9.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Uno, Hamzah B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Bandung: PT Remaja Rosdaka Karya.