

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN VARIASI MOBIL I-ONEDI KOTA BANJARMASIN**

ABSTRAK

Rusmayana¹, Sulastini², Abdurrahim³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0662

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 061202595

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 0610609956

Email : rusmayanaaaa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada variasi mobil I-One Banjarmasin, (2) pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada variasi mobil I-One Banjarmasin dan (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada variasi mobil I-One Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, jenis penelitian initermasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan padajenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalambentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerjayang baik di variasi mobil I-One Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.013 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variasi mobil I-One Banjarmasin perlu merencanakan lingkungan kerja dengan baik. (3) Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin dengannilai sig 0,000.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) work motivation partially has a significant effect on employee performance on the I-One Banjarmasin car variation, (2) the work environment partially has a significant effect on employee performance on the I-One Banjarmasin car variation and (3) work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance in the I-One Banjarmasin car variation.

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn.

The results showed that (1) work motivation had a significant effect on employee performance in the Banjarmasin I-One Car Variation partially with a sig value of 0.000 less than 0.05. Thus, it can be concluded that good work motivation in the Banjarmasin I-One Car Variation is able to improve employee performance. (2) The work environment has a significant effect on employee performance in the Banjarmasin I-One Car Variation partially with a sig value of 0.013 less than 0.05. Thus the I-One Banjarmasin Car Variation needs to plan the Work Environment well. (3) Simultaneously work motivation and work environment affect employee performance in the Banjarmasin I-One car variation with a sig value of 0.000.

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu keberhasilan perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

Dalam upaya agar tujuan perusahaan terwujud, yaitu dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dengan arti lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Karyawan yang bekerja dengan memiliki kinerja yang baik diharapkan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya bila karyawan yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, maka tujuan organisasi akan susah atau bahkan tidak dapat tercapai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor motivasi ini dipandang penting karena motivasi dapat mendorong tindakan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka secara sukarela akan memperbaiki aktivitasnya jika apa yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Tinggi rendahnya motivasi yang ada pada seorang karyawan dapat mempengaruhi aktivitas yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut untuk memenuhi kinerja yang akan diperolehnya.

Dari hasil wawancara di lapangan, peneliti dapat menyimpulkan motivasi dari karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin terlihat biasa saja karena masih belum ada target yang jelas dari perusahaan. Saat ini pemberian bonus diberikan hanya berdasarkan hasil kerja masing-masing karyawan. Untuk bagian teknisi dihitung dari jumlah pemasangan produk variasi setiap minggunya. Pramuniaga dihitung

dari jumlah penjualan produk setiap bulannya. Sementara bagian lain hanya mendapatkan bonus sekali dalam setahun.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan bertahan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal serta prestasi kerja karyawan akan baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Heny Sidanti, 2015).

Fenomena lingkungan kerja, berdasarkan hasil survey di lapangan terdapat beberapa fakta yang menunjukkan lingkungan kerja di variasi mobil I-One Banjarmasin. Ruang kerja untuk bagian kasir, administrasi, pramuniaga dan *checklist* berada dalam ruangan yang sama di lobi utama kantor. Kemudian tim teknisi ada di *workshop* dan diberikan sekat-sekat untuk setiap bagian pengerjaan variasi, *coating*, cuci mobil dan salon mobil. Untuk fasilitas pendingin ruangan diletakkan di semua ruangan, kecuali ruangan gudang. Kemudian untuk peralatan administrasi seperti komputer dan printer masih menggunakan produk lama sehingga terlihat memakan tempat dan kurang modern. Lingkungan kerja berikutnya tersedianya tempat parkir khusus karyawan sehingga semua karyawan bisa tenang dalam bekerja dan juga disediakan tempat ibadah/ musholla umum untuk karyawan dan pelanggan yang datang.

Berdasarkan uraian dan studi pendahuluan di atas, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Variasi Mobil I-One di Kota Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014). Dalam hal ini, pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	12	40
Laki-laki	18	60
Total	30	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, jumlah responden tertinggi adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 18 orang. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 12 orang.

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Pendidikan Responden

Semester	Jumlah	Persen
SMP	0	0
SMA	5	16,7
D1/D2/D3	16	53,3
S1	9	30
S2	0	0
Total	30	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari data karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan pada tabel di atas, jumlah responden tertinggi adalah responden dengan Pendidikan D3 sebesar 16 orang, berikutnya S1 yang berjumlah 9 orang. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan pendidikan SMA yaitu sebesar 5 orang.

2. Hasil Jawaban Responden

1. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel motivasi kerja dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X1)

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu saya untuk beristirahat setelah bekerja	0	0	0	0	6	20.0	19	63.3	5	16.7	3.9667
Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja	0	0	0	0	4	13.3	19	63.3	7	23.3	4.1000
Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	0	0	0	0	6	20.0	18	60.0	6	20.0	4.0000
Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	4	13.3	21	70.0	5	16.7	3.9667
Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja	0	0	1	3.3	4	13.3	22	73.3	3	10.0	3.9000

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X1). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada variabel motivasi kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan “saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja” dengan rata-rata 4,10, sedangkan jawaban terendah

pada pertanyaan “pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja” dengan rata-rata sebesar 3,90.

2. Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan	0	0	0	0	7	23.3	19	63.3	4	13.3	3.9000
Hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis	0	0	0	0	6	20.0	18	60.0	6	20.0	4.0000
Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0	0	0	0	7	23.3	22	73.3	1	3.3	3.8000

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X2). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, fasilitas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Pada variabel lingkungan kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan “hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis” dengan rata-rata 4,00, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan

“fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja” dengan rata-rata sebesar 3,80.

3. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang sudah disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sayasudah sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	0	0	7	23.3	19	63.3	4	13.3	3.9000
Standar kualitas kerjayang telah ditetapkan dapat sayacapai dengan baik	0	0	0	0	6	20.0	21	70.0	3	10.0	3.9000
Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan	0	0	1	3.3	5	16.7	19	63.3	5	16.7	3.9333
Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	0	0	1	3.3	14	46.7	9	30.0	6	20.0	3.6667
Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	2	6.7	18	60.0	10	33.3	4.2667

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (Y). Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada variabel kinerja karyawan yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan “saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata 4,26, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan “saya datang ke tempat kerja tepat waktu” dengan rata-rata sebesar 3,66.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas X1

Uji validitas adalah Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Untuk lebih jelasnya mengenai uji data secara validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,859	0,000	Valid
	X1.2	0,843	0,000	Valid
	X1.3	0,885	0,000	Valid
	X1.4	0,823	0,000	Valid
	X1.5	0,652	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,855	0,000	Valid
	X2.2	0,809	0,000	Valid
	X2.3	0,691	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,727	0,000	Valid
	Y.2	0,684	0,000	Valid
	Y.3	0,712	0,000	Valid
	Y.4	0,752	0,000	Valid
	Y.5	0,644	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Motivasi Kerja (X ₁)	0,869	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,792	Reliabel
Kinerja (Y)	0,714	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarkan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji kolmogorov smirnov adalah lebih besar dari 0,05 (bebas masalah uji normalitas) Untuk mengetahuinya dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test dari hasil output SPSS tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24441855
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.112
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,845 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, dengan kriteria nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
Motivasi Kerja (X ₁)	0.734	1.363
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.734	1.363

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala

multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi, dengan nilai VIF tidak lebih besar dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas
Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance sari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, metode pengujian yaang digunakan adalah dengan metode uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil output uji Glejser pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.808	Tidak ada gejala
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.317	Tidak ada gejala

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05, sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output dari SPSS 21 terhadap data skor yang telah dibuat berdasarkan jawaban responden dari kuisisioner yang telah dibagikan, kemudian

dirangkum menjadi bahasan-bahasan sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.491	2.417		.617	.542
1 X1	.563	.113	.618	5.002	.000
X2	.595	.224	.328	2.656	.013

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 1,491 + 0,563 X_1 + 0,595 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan terhadap variabel motivasi kerja (X₁) 0,563 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada motivasi kerja, maka hubungan kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,563.
- b. Peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja (x₂) 0,595 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada lingkungan kerja, maka hubungan kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,595.

2. Uji-F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh

secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.758	2	51.879	31.191	.000 ^b
Residual	44.909	27	1.663		
Total	148.667	29			

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05), karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.491	2.417		.617	.542
1 X1	.563	.113	.618	5.002	.000
X2	.595	.224	.328	2.656	.013

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Variabel X1 motivasi kerja didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya

secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Variabel X2 lingkungan kerja didapatkan nilai sig. = 0.013 (nilai sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Berikut tabel untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel 4.14
Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 4.15
Model Summary (Hasil Uji Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.676	1.28968

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Tabel *model summary* terlihat nilai *R Square* sebesar 0,698, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variable Y sebesar 69,8%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan kuat karena berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan kinerja karyawan sebesar 69,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,8\% = 30,2\%$) dijelaskan oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Variasi Mobil I-One Banjarmasin

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial kinerja karyawan variasi mobil I- One Banjarmasin dapat diterima atau teruji. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja yang baik di variasi mobil I-One Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena setiap perusahaan harus selalu memperhatikan semangat karyawan, sehingga karyawan memiliki rasa memiliki kepada perusahaan. Dengan demikian dapat

disimpulkan adapengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin.

Motivasi untuk karyawan adalah faktor penting bagi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan motivasi karyawan rendah akan membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada perusahaan. Hal ini juga mendukung bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agus Wijaya (2017) dan Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Variasi Mobil I-One Banjarmasin

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian variasi mobil I-One Banjarmasin perlu merencanakan lingkungan kerjadengan baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian besar karyawan berharap adanya perubahan pada lingkungan kerja yang ada, salah satunya dengan memiliki lingkungan kerja yang lebih bersih, tidak pengap, sirkulasi udara lancar, kemudian adanya pembaruan pada peralatan seperti komputer dan printer. Kemudian pada perlengkapan variasi, diharapkan menggunakan peralatan yang lebih modern, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan efisien.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa perlunya peningkatan lingkungan kerja agar membuat karyawan nyaman dalam bekerja, meskipun fasilitas yang disediakan perusahaan sebenarnya telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi perlu adanya evaluasi dan perawatan serta peningkatan alat perkakas, karena hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Masnilayati Lubis (2018) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan.

3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Variasi Mobil I-One Banjarmasin

Uji statistik F atau simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan signifikansi atau tidak, maka digunakan probabilitas sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Hasil penelitian dan dilakukan uji F di atas bahwa nilai signifikan secara simultan adalah lebih kecil dari 0,005 maka dapat disimpulkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin dengan nilai sig 0,000. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin dapat diterima atau teruji.

Kemudian tabel *model summary* terlihat nilai *R Square* dengan nilai sebesar 0,698, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y sebesar 69,8%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan kuat karena berada di antara 0,600 sampai dengan 0,799. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan kinerja karyawan sebesar 69,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,8\% = 30,2\%$) dijelaskan oleh faktor lain. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Hairul Imam (2016), dengan hasil penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan di variasi mobil I-One Banjarmasin mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Variasi Mobil I-One di

Kota Banjarmasin” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja yang baik di variasi mobil I-One Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.013 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variasi mobil I-One Banjarmasin perlu merencanakan lingkungan kerja dengan baik.
3. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin dengan nilai sig 0,000.

Saran

Variasi mobil I-One Banjarmasin disarankan untuk selalu memberikan motivasi kerja, tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban tetapi menjadikan pekerjaan mereka sebagai prestasi dimana karyawan dapat menunjukkan kemampuannya. Apabila seorang karyawan bekerja dengan menikmakti apa yang ia kerjakan, mereka akan bersemangat untuk mengerjakan tugasnya. Begitu juga dengan pemberian bonus atau penghargaan sebagai *reward* atas kinerjanya yang baik.

Selain itu juga disarankan agar para karyawan mampu untuk bekerja dengan fokus agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Karena tingkat fokus dalam bekerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi hasil pekerjaan, sehingga akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja karyawan.

Merencanakan dan meningkatkan lingkungan kerja perlu dilakukan oleh variasi mobil I-One Banjarmasin. Perawatan dan pembaharuan peralatan

kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih aman dan merasa nyaman dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- .A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Alex S. Nitisemito. (2013), *Manajemen Personalial, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Amalia, Rizki. (2018). Naskah Publikasi. Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Sikap Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Niki Mart Glagah Perspektif Ekonomi Islam. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam. Universitas Islam Indonesia
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Depdikbud. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dian Kurniawati, Solikhah. (2012). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal KES MAS*, Vol. 6, No. 2, 162-232
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Farida, Umi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*.

- Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heny Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Vol 9, No 1, Februari
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: 66 dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Grasindo Saydam G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYSofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subono, Lewa. (2005). *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Surabaya: PT Kencana.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibiasuri, Anggalia. (2014). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung*. Bandar Lampung
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers