



**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Royal English Malang
Oleh**

**Ihwanul Mutaqin *)
Abd. Kodir Djaelani **)
M. Khoirul ABS ***)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
E-mail : iwanmustakim471@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivations on employee performance at Royal English Malang. The population of this study were all Royal English Malang employees, amounting to 32 employees. Data analysis method used in this research is quantitative analysis method.

Researchers in this case used questionnaire media and primary data. The questionnaire used in this study is a direct and closed questionnaire, where the questionnaire is directly given to respondents and respondents can choose one of the alternative answers that are available. Based on the results of the study it can be seen that the work environment and work motivation significantly influence employee performance at Royal English Malang.

Keywords: Work environment, Work Motivation, Performance

Pendahuluan

Dalam perkembangan zaman saat ini Tingkat persaingan di dalam dunia bisnis menjadi sangat besar. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan memproses berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, perubahan dalam konteks ekonomi, teknologi, politik atau ekonomi memiliki dampak besar terhadap perusahaan. Umumnya perusahaan tidak dapat bersaing dengan kinerja dan kualitas produk yang lebih rendah. Untuk membiasakan bisnis dengan lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab atas perencanaan dan memiliki keterampilan untuk melakukan perubahan seperti yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya sangat penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Tiffin dan Mac. Kinerja Cormic (dalam Asaad, 2001:48), Ini dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu termasuk



sikap, kepribadian, atribut fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, latar belakang budaya dan variabel lainnya. Faktor situasional yaitu faktor sosial dan organisasi, fisik dan profesi, faktor sosial dan organisasi termasuk kebijakan organisasi, jenis pelatihan, upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, termasuk: metode kerja, design dan status, penentuan ruang kerja serta lingkungan kerja.

Oleh karena itu, jika Perusahaan ingin mencapai kinerja optimal sesuai dengan tujuan yang dinyatakan. Perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan sehingga karyawan siap dan bersedia mencurahkan energi dan ide-ide mereka untuk bekerja. Masalah motivasi tidak mudah karena ada berbagai kebutuhan, kebutuhan dan harapan antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan bisnis yang mengikat antara orang-orang di lingkungan mereka. Oleh karena itu, ia harus berusaha untuk menjadi lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan merasa bahwa mereka berada di rumah mereka di dalam ruangan dan merasa bahagia serta bersemangat untuk melaksanakan tugas mereka sampai kepuasan kerja terbentuk dan dari kepuasan kerja kepada karyawan dan kemudian kinerja karyawan juga meningkat.

Royal English Malang merupakan objek dari penelitian ini. Royal English adalah Perusahaan jasa yang khusus menangani tentang pelatihan TOEFL & TOEIC, yang terletak di Jl. Bendungan Sutami 15-G, Kecamatan Lowokwaru, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65145. Royal English dengan visi nya untuk menjadi lembaga bimbingan belajar No. 1 di bidang layanan pelatihan bahasa Inggris yang terintegrasi dengan benar dan dengan memahami 4 kemampuan (membaca, menulis, mendengarkan dan berbicara). Keberhasilan Perusahaan ini dalam memuaskan konsumen tergantung pada kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Royal English Malang?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Royal English Malang?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Royal English Malang?

Tinjauan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan harus dipertimbangkan, Karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawannya. Lingkungan kerja yang menguntungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, karena lingkungan kerja yang tidak tepat akan mengurangi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika



orang dapat melakukan kegiatan dengan cara yang optimal, sehat, aman dan nyaman. Anda dapat melihat kesesuaian lingkungan kerja sebagai hasil dari periode waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang buruk mungkin memerlukan lebih banyak pekerjaan dan waktu dan tidak mendukung untuk memperoleh desain sistem kerja yang efektif.

Menurut Mangkunegara (2005:17) Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup uraian pekerjaan yang jelas, tujuan bisnis yang menantang, pola kontak bisnis yang efektif, dan iklim kerja serta fasilitas bisnis yang relatif tepat. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan material dan nonfisik yang terkait dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:31) yaitu sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua bentuk fisik yang ada di tempat kerja yang dapat secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator lingkungan fisik yaitu:
 - 1) Penerangan;
 - 2) Suhu Udara;
 - 3) Suara Bising;
 - 4) Ruang Kerja;
 - 5) Keamanan.
- b. Lingkungan tidak material, adalah semua kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, apakah hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja bawahan kolega, atau hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non-fisik adalah:
 - 1) Hubungan karyawan dengan atasan
 - 2) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
 - 3) Hubungan karyawan dengan bawahan

Motivasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001:89), motivasi adalah keinginan yang menyebabkan orang itu mengambil tindakan yang diperlukan. Seseorang mengambil tindakan untuk mencapai sesuatu tujuan. Oleh karena itu dorongan adalah kekuatan pendorong menuju target dan jarang muncul sia-sia. Menurut Robbins (2011:222), Motivasi adalah keinginan untuk mengejar tujuan organisasi yang diadaptasi atau ditentukan oleh kemampuan kerja untuk memenuhi kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi.

Motivasi dapat diperoleh dari dalam diri seseorang dalam bentuk kesadaran akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Tanpa memotivasi karyawan untuk bekerja bersama untuk perusahaan, tujuan yang dinyatakan tidak akan tercapai. Jika ada motivasi kuat dari karyawan, ini merupakan jaminan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sutrisno, (2010: 111).



a. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Pendukung

Faktor ini disebut motivasi yang memuaskan atau intrinsik, yang artinya berasal dari dalam. Faktor ini juga merupakan kekuatan pendorong untuk pencapaian yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti:

a) Prestasi yang diraih

Ini adalah kekuatan pendorong yang merangsang semangat kerja individu, karena ini akan mendorong orang untuk memilikinya dan energi yang dimilikinya untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuannya untuk mencapai prestasi tinggi, selama ada kesempatan.

b) Tanggung jawab

Ini adalah kekuatan pendorong motivasi, jadi bekerja dengan hati-hati untuk dapat menghasilkan produk dengan kualitas luar biasa.

c) Kepuasan kerja

Sebuah teori yang disebut teori keadaan stabil kepuasan kerja menyatakan bahwa kepribadian adalah salah satu penentu kepuasan kerja.

2. Faktor Penghambat

Merupakan faktor eksentrik, yang berarti sumbernya dari luar itu sendiri. Contohnya, dari sebuah organisasi, tetapi juga menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerja mereka, yang merupakan faktor yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan guna mempertahankan kehadiran karyawan sebagai manusia, dan untuk menjaga perdamaian dan kesehatan. Faktor ini juga disebut disatisfier yang memenuhi syarat untuk faktor-faktor eksternal yang meliputi:

a) Keamanan kerja yang tidak terjamin

Keselamatan dan keamanan kerja adalah perlindungan yang disediakan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan di tempat kerja. Akibatnya, jika karyawan tidak mendapatkan jaminan keselamatan, keselamatan di tempat kerja akan menjadi hambatan untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah situasi di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang tepat sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, jika karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang menguntungkan, ini akan menjadi hambatan untuk memotivasi mereka untuk bekerja. Hubungan pribadi antara teman sebaya, atasan, dan bawahan yang tidak terjalin. Departemen ini membutuhkan rasa hormat dan penghargaan dalam organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Dengan begitu, jika para pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pekerja yang lain, ini dapat menjadi hambatan untuk memotivasi mereka untuk bekerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan indikator dari Motivasi Kerja, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan fisiologis adalah

-
- kebutuhan yang menopang kehidupan. Kebutuhan ini termasuk makanan, minuman, perumahan, udara, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety And Security Needs*), Kebutuhan akan keamanan adalah kebutuhan untuk terbebas dari ancaman yang merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
 3. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), *Affiliation needs* Mereka adalah kebutuhan sosial, afiliasi, interaksi, cinta serta kasih sayang dan di terima dalam asosiasi kelompok kerja dan masyarakat sekitarnya. Pada umumnya, orang biasa tidak bisa hidup sendiri. Dia selalu ingin hidup berkelompok.
 4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem or Status Needs*), adalah kebutuhan untuk harga diri dan pengakuan atas penghargaan dari karyawan dan masyarakat. Idealnya, prestise muncul karena prestasi, tetapi ini tidak selalu terjadi. Namun, perlu juga dicatat bahwa semakin tinggi posisi kepemimpinan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin besar posisinya. Status dan status dimanifestasikan dalam banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, dengan kursi kantor khusus, ia mengenakan dasi, untuk membedakan kepala dari bawahannya, dan tempat parkir pribadi.
 5. Kebutuhan Aktualisasi (*Self Actualization Needs*), merupakan kebutuhan untuk realisasi melalui penggunaan kemampuan optimal, keterampilan dan kemampuan untuk mencapai kepuasan. Untuk memenuhi kebutuhan ekstrem ini, seseorang biasanya bekerja bukan untuk mendorong orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginannya. Contoh dari kebutuhan ini termasuk memiliki sesuatu bukan hanya karena pekerjaan tetapi juga untuk gengsi, keinginan untuk mencapai standar hidup yang ideal atau lebih tinggi atau pekerjaan yang sulit.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipahami sebagai pekerjaan yang dapat di selesaikan seorang atau sekelompok orang sesuai dengan kekuatan dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi yang terkait secara hukum, tidak melanggar hukum, dan menurut etika.

Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (2002:160) adalah Hasil dari pekerjaan seseorang dalam melakukan tugasnya pada keterampilan, upaya, dan peluang. Berdasarkan interpretasi kinerja di atas adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu sesuai dengan kriteria dan kriteria yang diidentifikasi sebelumnya.

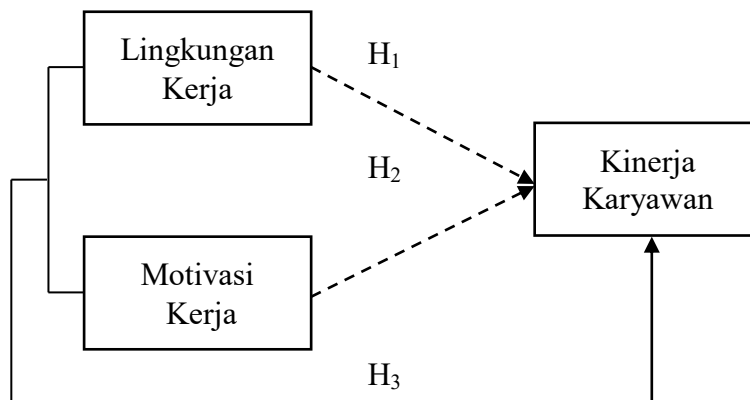
Menurut Tsui dalam Mas'ud (2004:213) bahwa kinerja karyawan memiliki indikator, yaitu:

- a. Kualitas, diukur oleh persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan di sempurnakan untuk pekerjaan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi tentang jumlah kegiatan dan hasil yang ditugaskan.

- c. Efisiensi, adalah kemampuan karyawan untuk mengoptimalkan penggunaan setiap sumber daya.
- d. Usaha, adalah kesadaran karyawan untuk bekerja dengan dedikasi total dan berusaha yang terbaik.
- e. Standar profesional, adalah kepatuhan bagi karyawan yang bersangkutan untuk menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja.
- f. Kemampuan, adalah kemampuan yang harus di miliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dasar dan kemampuan karyawan untuk menggunakan akal sehat.
- g. Kreativitas, harus kreatif untuk memberikan ide tentang tujuan organisasi.

Hipotesis

Pada penelitian ini, dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Royal English Malang.
- H₂ : Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Royal English Malang.
- H₃ : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Royal English Malang.

Metode Penelitian

Penelitian adalah kegiatan atau proses untuk mengembangkan dan menemukan teori dan menjawab masalah dari masalah yang diteliti. Bergantung pada tujuan penelitian dan jenis penelitian yang digunakan peneliti, ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah analisis yang menggunakan pendekatan numerik dasar atau data kualitatif (Istijanto, 2006 :88).



Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Royal English Malang yang berlokasi di Jl. Bendungan Sutami 15-G, Kecamatan Lowokwaru, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65145.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 12 Oktober 2019 sampai dengan 09 Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri atas organisme yang memiliki karakteristik dan spesifikasi yang ditentukan oleh para peneliti untuk studi mereka dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono 2009:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Royal English Malang yang berjumlah 32 Karyawan.

Menurut sugiyono (2009:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Pengambilan sampel menurut Arikunto (2006:134), Jika subjek < 100 , maka keseluruhan harus diambil dan jika > 100 , maka dapat diambil dari 10 hingga 15%, tergantung pada wilayah, dana, waktu, dan tenaga.

Pembahasan

a. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk penelitian yang menggunakan kuesioner. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen dipergunakan program SPSS. Suatu instrumen dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel. Dengan taraf nyata 0.05 dan jumlah sampel 32 karyawan, maka dapat diketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.286.

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	X1.1	0.482	0.286	Valid
	X1.2	0.648	0.286	Valid
	X1.3	0.645	0.286	Valid
	X1.4	0.630	0.286	Valid
	X1.5	0.699	0.286	Valid
	X1.6	0.730	0.286	Valid
	X1.7	0.761	0.286	Valid
	X1.8	0.788	0.286	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0.690	0.286	Valid
	X2.2	0.726	0.286	Valid
	X2.3	0.492	0.286	Valid
	X2.4	0.462	0.286	Valid
	X2.5	0.619	0.286	Valid
	X2.6	0.571	0.286	Valid
	X2.7	0.597	0.286	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.689	0.286	Valid
	Y2	0.678	0.286	Valid
	Y3	0.737	0.286	Valid
	Y4	0.755	0.286	Valid
	Y5	0.647	0.286	Valid
	Y6	0.580	0.286	Valid
	Y7	0.578	0.286	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua item penelitian pada setiap variabel memiliki r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap komponen alat di masing-masing variabel pencarian dapat diandalkan atau tidak. Cara untuk menemukan alat yang dapat diandalkan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai-nilai Alpha dengan r tabel dalam hasil pengujian. Jika ini adalah tabel nilai alfa, alat variabel pencarian dapat diandalkan. Dengan taraf nyata 0.05 dan jumlah sampel 32 karyawan, maka diketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.286. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.823	Reliabel
Motivasi Kerja	0.693	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.784	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* pada setiap variabel penelitian lebih dari 0.286, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Biasanya cara normal yang baik didistribusikan. Metode yang digunakan untuk menguji keadaan normal adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk nilai regresi yang tersisa. Jika probabilitas hasil uji *Kolmogorov Smirnov* > 0.05 , maka asumsi Normalitas terpenuhi.

Variabel	Kolmogorov Smirnov Z	Nilai Sig	Keterangan
X1, X2, Y (Unstandardized Residual)	0.729	0.662	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.662 lebih besar dari 0.05. Kemudian, berdasarkan pengambilan keputusan dalam tes keadaan normal, dapat disimpulkan bahwa data didistribusikan secara normal. Akibatnya, asumsi atau persyaratan hidup normal dipenuhi dalam model regresi.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan hubungan antara variabel independen. Model uji regresi multisel seharusnya tidak terjadi. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya hubungan linier berganda dengan menggunakan matriks korelasi variabel independen, yang dapat diketahui dengan *Varianve Inflanction Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10, maka hubungan multikolinearitas akan terjadi. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas:

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.849	1.177	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0.849	1.177	Tidak ada Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1.177 atau nilai tolerance > 0.1 yaitu sebesar 0.849 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas di gunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam varian yang tersisa dari pengamatan satu ke yang lain dalam model regresi. Heterokedastisitas dapat menggunakan metode Glesjer, yaitu dengan regresi antara variabel independen dengan nilai residu absolut.

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.065	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0.678	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa signifikansi *Glejser Test* pada variabel Lingkungan Kerja sebesar $0.065 > 0.05$, sedangkan untuk nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar $0.678 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan ketika pencarian ini adalah regresi linier. Analisis ini di maksudkan untuk menentukan ukuran pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan tindakan katalisasi (X_2) pada variabel dependen (Y). Ukuran efek dari variabel independen dan variabel dependen dapat dihitung bersama dengan persamaan regresi linier berganda.

Variabel	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t Hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.895	9.423		-0.307	0.761
Lingkungan Kerja	0.549	0.233	0.379	2.354	0.026
Motivasi Kerja	0.493	0.231	0.343	2.134	0.041

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = (-2.895) + (0.549).X_1 + (0.0493).X_2 + e$$

Dari persamaan regresi liniar berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar (-2.895) artinya jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya (-2.895).
- Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Royal English Malang dengna koefisien regresi sebesar 0.549, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami perubahan maka kinerja karyawan juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Royal English Malang dengna koefisien regresi sebesar 0.493, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami perubahan maka kinerja karyawan juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

d. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t

Variabel	t Hitung	Sig.
Lingkungan Kerja (X_1)	2.354	0.026
Motivasi Kerja (X_2)	2.134	0.041

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) menghasilkan perhitungan 2,354 dengan nilai 0,026. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan H_0 1 ditolak atau H_a 1 diterima. Artinya variabel lingkungan memiliki dampak besar pada kinerja.

Hasil uji t sehubungan dengan pengaruh stimulus kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan akun 2134 dengan nilai 0,041. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 2 ditolak, atau H_a 2 diterima. Artinya, variabel stimulus pekerjaan memiliki, sebagian, dampak signifikan pada kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.688	2	42.844	4.853	.015 ^a
	Residual	256.031	29	8.829		
	Total	341.719	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, Nilai F 4,853 dan nilai F 0,015 dapat diperoleh. Nilai signifikansi untuk F (0,015) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti bahwa ada efek simultan (keduanya) pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Deskriptif

1. Lingkungan Kerja

Dibentuk dengan indikator Pencahayaan, Suhu Ruangan, Suara Bising, Ruang Kerja, Keamanan, Hubungan Atasan dengan Bawahan, Hubungan karyawan dengan Sesama pekerja, dan Hubungan pekerja dengan Bawahan. dengan pernyataan tertinggi “Tingkat penerangan dalam ruangan kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 2,58 serta pernyataan terendah yaitu “Ruang kerja yang ada dirasa cukup baik untuk melakukan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 2,44.

2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dibentuk dengan indikator Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pengakuan, dan Kebutuhan Aktualisasi diri, dengan pernyataan tertinggi “Saya suka menetapkan tujuan serta mencapai tujuan yang realistis” dengan nilai rata-rata 2,6 serta pernyataan terendah yaitu “Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu” dengan nilai rata-rata 2,4.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dibentuk dengan indikator Kuantitas, Kualitas, Efisiensi, Usaha Karyawan, Standar Profesional, Kemampuan, dan Kreativitas dengan pernyataan tertinggi “Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain” dengan nilai rata-rata 2,58 serta pernyataan terendah yaitu “Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya” dengan nilai rata-rata 2,24.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Royal English
Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Royal English
Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan faktor pendorong pekerjaan terhadap kinerja karyawan Royalang Malang. Berdasarkan hasil analisis dan diskusi yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, penelitian ini dapat ditarik sebagai berikut:

- a. Kesimpulan Deskriptif
 - 1. Variabel Lingkungan Kerja direfleksikan oleh pernyataan Ruang Kerja yang cukup baik.
 - 2. Variabel Motivasi Kerja direfleksikan oleh pernyataan Tujuan yang realistis.
 - 3. Variabel Kinerja Karyawan direfleksikan oleh pernyataan Kualitas Kerja yang baik.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Royal English Malang.
- c. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Royal English Malang.
- d. Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Royal English.

Keterbatasan Penelitian

- 1. Dalam penelitian diatas faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja hanya dari dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan masih banyak lagi faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- 2. Penelitian ini dilakukan terhadap Royal English Malang sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh Royal English Malang.
- 3. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.



Saran

1. Terkait dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka di harapkan setiap karyawan Royal English Malang dapat meningkatkan lagi lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang lebih baik guna menunjang kualitas kinerja karyawan terhadap pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah, mengurangi atau mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Cornick. Mc dan Tiffin, 2001, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2003, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H., 2002, "*Human Resource Management*, Manajemen Sumber Daya Manusia", Terjemahan dari: Dian Angelia, Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu A.A, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2010, *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Ihwanul Mutaqin *) Adalah Alumni di FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen tetap di FEB Unisma

M. Khoirul ABS ***) Adalah Dosen tetap di FEB Unisma

Khalikussabir ****) Adalah Dosen di FEB Unisma