

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Akbarindo Jaya Sentosa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel
Intervening**

Skripsi

Karisma Febriana (15210002)

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Surabaya

2019

RESUME

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu poin penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan di era ini, artinya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan para kompetitornya. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang mampu mengelola sumber daya lainnya untuk menjadi lebih bermanfaat bagi perusahaan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui Motivasi kerja sebagai variabel Intervening” dengan sampel sebanyak 50 responden menggunakan total sampel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan menggunakan metode Analisis jalur / *Path Analysis* diperoleh persamaan Sub Struktur 1 yaitu $Z = 0,887 X + 0,467 \epsilon_1$ dan koefisien determinasi sebesar 78,2 %. Sedangkan untuk persamaan Sub Struktur 2 adalah $Y = 0,429 X + 0,564 Z + 0,266 \epsilon_2$ dan koefisien determinasi sebesar 92,9 %. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa. 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa. 4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui motivasi kerja.

ABSTRACT

Performance of employee is one of an important point that must be considered by the company in facing competition in this era, meaning that the company must be able to improve the performance of employees to be able to compete with the competitors. Human resources is the only resources owned by companies that are able to manage other resources to be more useful for the company. This study entitled "Influence of Work Environment on Employee's Performance at Akbarindo Jaya Sentosa, PT through the Work Motivation as Intervening Variable" with the sample of 50 respondents use the total sample. The purpose of this study was to test and analyze the influence of work environment on the performance of employees through the work motivation. By using methods Path Analysis obtained the equation Sub Structure 1 namely $Z = 0,887 X + 0,467 \epsilon_1$ and determination coefficient of 78,2 %. As for the equation Sub Structure 2 is $Y = 0,429 X + 0,564 Z + 0,266 \epsilon_2$ and determination coefficient of 92,9 %. Retrieved following conclusion 1) working environment significant effect on employee's motivation at Akbarindo Jaya Sentosa, PT. 2) working environment significant effect on the performance of employees at Akbarindo Jaya Sentosa, PT. 3) work motivation significant effect on the employee's performance at Akbarindo Jaya Sentosa, PT. 4) working environment affect on the employee's performance at Akbarindo Jaya Sentosa, PT through the work motivation.

I. Latar Belakang Masalah

Pendirian perusahaan memang digunakan untuk mendukung kebutuhan terhadap alat berat kepada seluruh sektor konstruksi dan pertambangan di Indonesia. Untuk itu diperlukan karyawan yang handal agar mampu meningkatkan kinerjanya tersebut, maka hal ini tidak terlepas dari peranan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler, 2015:4).

Seiring dengan perkembangannya yang begitu pesat sebagai perusahaan jual beli dan sewa alat berat yang cukup terkemuka di Indonesia, maka harus pula diiringi dengan pelayanan prima agar dapat memberikan pelayanan prima maka sudah menjadi keharusan AJS untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan suasana dan lingkungan yang baik tidak hanya dirasakan oleh konsumen, tetapi harus dimulai dari lingkungan kerja yang baik dengan suasana yang mendukung melalui fasilitas – fasilitas yang dapat digunakan untuk mempermudah pekerjaan. Jika lingkungan kerja sudah mendukung maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja yang dapat berakibat pada tercapainya tujuan akhir perusahaan. Lingkungan kerja tidak bisa dilepas dari suasana pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik maka suasana kerja juga akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2016:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja baik itu berasal dari dalam perusahaan sendiri ataupun lingkungan kerja dari luar perusahaan, semuanya mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan serta berdampak kepada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Motivasi kerja merupakan bagian dari pendorong kepada karyawan agar mau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Robbins (2015:166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, menyempitkan terhadap organisasi agar mencerminkan minat tunggal ika dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Motivasi dapat ditimbulkan dengan berbagai macam sebab, misalnya dengan lingkungan yang baik maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, begitu juga dengan lingkungan kerja yang buruk maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya

bimbingan dari pimpinan terhadap bawahannya maka akan timbul motivasi kerja yang tinggi, dengan demikian motivasi kerja itu juga bagian dari tanggung jawab seorang pimpinan. Menurut pendapat Mulyadi (2016:87), perilaku karyawan dapat mencerminkan yang paling sederhana motivasi dari karyawan tersebut. Dengan kata lain sudah tercapai cita – citanya, tetapi motivasi tersebut akan muncul kembali lagi apabila karyawan tersebut mempunyai keinginan yang baru dan akan berusaha untuk mencapai tujuan keinginan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan bagian dari keberhasilan lingkungan kerja yang baik serta kuatnya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua tanggung jawabnya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menciptakan perusahaan yang baik pula dan begitu juga dengan kinerja perusahaan yang buruk maka akan mengakibatkan hancurnya suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016:481). Seorang karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika karyawan tersebut memiliki motivasi untuk berprestasi tinggi. Motivasi untuk berprestasi tinggi ini perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan kerja (Mulyadi, 2016:64).

Dengan alasan dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga peneliti akan mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening”.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang dapat kami simpulkan, adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui motivasi kerja ?

III. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja (X)

Menurut Sedarmayanti (2016:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sukoco (2013) yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Cahaya
2. Warna
3. Hubungan atasan dengan bawahan
4. Hubungan antar karyawan

2. Motivasi Kerja (Z)

Menurut Robbins (2015:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Indikator – indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2017:118) yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Keinginan untuk dapat memiliki
2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
3. Kompensasi yang memadai
4. Jaminan Pekerjaan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (Sumber Daya Manusia) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Indikator – indikator kinerja menurut Bernardin dalam Kharisma (2016:16) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Ketepatan waktu
3. Kemandirian
4. Komitmen kerja

IV. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya (Narbuko, 2015:28). Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui motivasi kerja.

V. Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2018:19) jenis penelitian kuantitatif berdasarkan cara pengolahannya, termasuk penelitian struktural. Penelitian yang menggambarkan hubungan dan hipotesa bersifat struktural. Hubungan struktural ini adalah hubungan antar variabel *dependend* dan *independent* yang diantaranya ada variabel penyela / penengah (*intervening*). Jenis penelitian kuantitatif berdasarkan metodenya, termasuk penelitian survei. Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan

kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner, wawancara dan observasi maupun data dokumen (Sujarweni, 2018:20).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Akbarindo Jaya Sentosa, yaitu sebanyak 50 orang, menggunakan metode sensus / sampel jenuh (*total sampling*) yaitu menggunakan semua populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain meliputi kuesioner tertutup sebagai data primer menggunakan sistem penilaian Skala *Likert* yakni dengan pembobotan antara lain : Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1), studi dokumen sebagai data sekunder, dan observasi. Analisis Data yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji t secara parsial dan uji determinasi, serta yang terakhir uji hipotesis dengan uji sobel.

VI. Analisa Data dan Pembahasan

Dari 50 responden dapat diketahui bahwa jumlah laki - laki sebanyak 41 responden atau 82 % dan jumlah perempuan sebanyak 9 responden atau 18 %, sehingga dalam sampel ini jumlah karyawan laki – laki lebih banyak daripada perempuan. Usia terbanyak karyawan adalah tingkat usia 26 – 30 tahun yaitu 20 responden atau 40 %, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat usia diatas 35 tahun yaitu 7 responden atau 14 %. Ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar pegawai telah merasakan kenyamanan kerja selama bekerja di PT. Akbarindo Jaya Sentosa. Tingkat pendidikan pegawai yang terbanyak adalah SLTA yaitu 19 responden atau 38 %, sedangkan yang paling sedikit adalah S2 yaitu 3 responden atau 6 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi belum menjadi faktor penting dalam penerimaan pegawai baru di PT. Akbarindo Jaya Sentosa. Masa kerja yang paling banyak adalah 0 – 5 tahun yaitu 42 responden atau 84 %, sedangkan yang paling sedikit adalah 11 – 15 tahun dan diatas 15 tahun yaitu 0 responden atau 0 %. Dikarenakan PT. Akbarindo Jaya Sentosa

baru berdiri kurang dari 6 tahun maka dominasi jumlah karyawan adalah setelah perusahaan mengembangkan usahanya pada tahun kedua.

Berdasarkan keseluruhan jawaban dari responden menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Hal ini berarti bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap keseluruhan instrumen pada masing – masing variabel yang diteliti. Selanjutnya *item* pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3 (Sujianto, 2017:105).

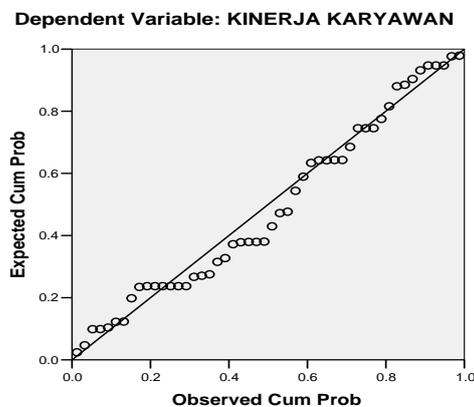
Tabel 6.1
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,972	Reliabel
Motivasi Kerja	0,964	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 6.1 di atas dapat diketahui bahwa data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas. Menurut Nugroho dalam Sujianto (2017:97), reliabilitas suatu variabel dikatakan baik (reliabel) jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60.

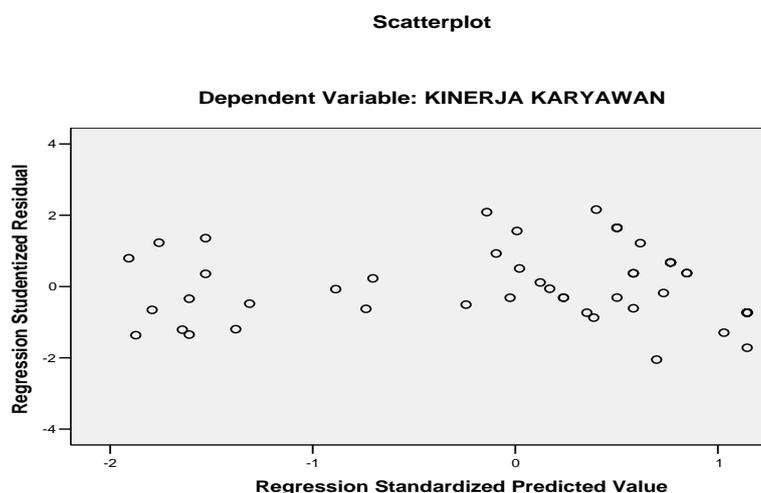
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 6.1 Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari gambar 6.1 hasil dari olahan SPSS dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena titik – titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal dan miring kekanan, Sujianto (2017:88).



Gambar 6.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan gambar 6.2 *Scatterplot* data penelitian menunjukkan terbebas dari *heteroskedastisitas*, hal ini dikarenakan pada gambar *Scatterplot* tidak ada pola yang teratur, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol / titik origin pada sumbu Y (Sunnyoto, 2016:90).

Tabel 6.2

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,930	,606	,198	,213	4,688
	MOTIVASI KERJA	,945	,707	,260	,213	4,688

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 6.2 hasil olahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* Variabel lingkungan kerja sebesar 4,688 dan motivasi kerja sebesar 4,688, kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuesioner terbebas dari *multikolinearitas*. (Santoso, 2014:139)

Path Analysis / Analisis Jalur

1. Sub Struktur 1

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur sub struktur 1 adalah sebagai berikut :

$$Z = \rho_{zx}.X + \rho_z.\epsilon_1$$

maka dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6.3

Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,797	,844		,945	,350
	LINGKUNGAN KERJA	,898	,067	,887	13,306	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 6.4

Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 ^a	,787	,782	1,82860	1,421

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

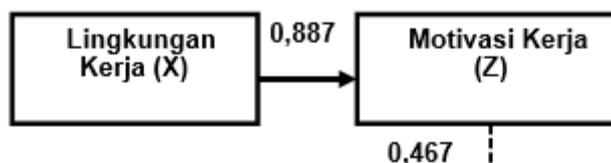
Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis jalur tersebut di atas maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,887 X + \sqrt{1 - R Square} \epsilon_1 = 0,887 X + \sqrt{1 - 0,782} \epsilon_1$$

$$Z = 0,887 X + 0,467 \epsilon_1$$

Sehingga hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6.3 Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 1

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Koefisien determinasi / *adjusted* R² sub struktur 1 sebesar 0,782 artinya variabel lingkungan kerja mempunyai sumbangsih / kontribusi

terhadap motivasi kerja sebesar 78,2 % sedangkan sisanya sebesar 21,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

2. Sub Struktur 2

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur sub struktur 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \rho_y.\epsilon_2$$

maka dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6.5
Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,791	,485		1,632	,109
	LINGKUNGAN KERJA	,434	,083	,429	5,220	,000
	MOTIVASI KERJA	,563	,082	,564	6,855	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 6.6
Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,965 ^a	,932	,929	1,04068	2,065

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

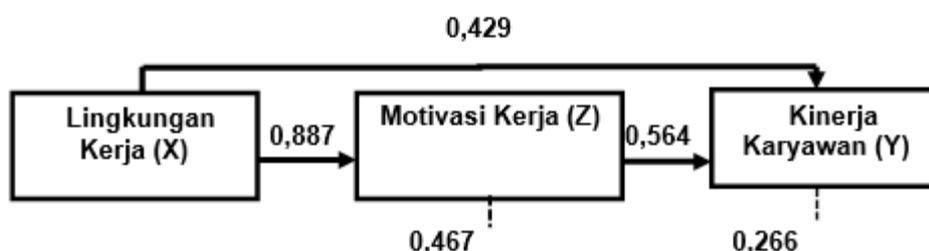
Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis jalur tersebut di atas maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,429 X + 0,564 Z + \sqrt{1 - R\text{ Square}} \epsilon_2$$

$$Y = 0,429 X + 0,564 Z + \sqrt{1 - 0,929} \epsilon_2 = 0,429 X + 0,564 Z + 0,266 \epsilon_2$$

Sehingga hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6.4 Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2

Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada 2 (dua) yaitu : 1) Secara langsung sebesar $0,429 \times 0,429 \times 100 \% = 18,4 \%$ dan 2) Secara tidak langsung sebesar $0,887 \times 0,564 \times 100 \% = 50,03 \%$.

Kemudian dilakukan pengujian *Sobel* yaitu :

$$Z \text{ hitung} = \frac{a b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Diketahui nilai :

$$a = 0,887 \text{ (lihat tabel 6.3)}$$

$$S_a = 0,067 \text{ (lihat tabel 6.3)}$$

$$b = 0,564 \text{ (lihat tabel 6.5)}$$

$$S_b = 0,082 \text{ (lihat tabel (6.5))}$$

diperoleh nilai $Z \text{ hitung} = 0,5003 / 0,0821 = 6,094$ dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan sebesar 5 %), sehingga dapat dikatakan hasil Uji *Sobel* tersebut signifikan.

Koefisien determinasi / *adjusted* R^2 sub struktur 2 sebesar 0,929 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai sumbangsih / kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,929 atau 92,9 % sedangkan sisanya sebesar 7,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sebagainya.

Pengaruh Variabel

Dari tabel analisis jalur pada sub struktur 1 di atas diperoleh besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yaitu $0,887 \times 0,887 \times 100 \% = 78,68 \%$. Sedangkan dari persamaan dan tabel analisis jalur pada sub struktur 2 di atas dapat diketahui total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung yaitu $18,4 \% + 50,03 \% = 68,43 \%$, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,564 \times 0,564 \times 100 \% = 31,81 \%$.

Uji Hipotesis

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel *intervening* motivasi kerja (Z) yang berdampak pada variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel *intervening* motivasi kerja (Z) yang berdampak pada variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Dalam Uji Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen / eksogen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen / eksogen melalui variabel *intervening* (Z).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%

Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan Dari table 6.3 tersebut di atas juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan table 6.5 tersebut di atas juga dapat diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan table 6.5 tersebut di atas juga dapat diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

VII. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Bagi PT. Akbarindo Jaya Sentosa hendaknya meningkatkan lingkungan kerja (misalnya hubungan / komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan sesama bawahan, tata letak alat – alat kerja yang lengkap dan mudah dijangkau, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang terang serta bebas dari bau yang dapat mengganggu kinerja karyawan), pimpinan meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada bawahannya (baik pendekatan secara individu maupun secara kelompok) agar tercapainya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sudah terbukti dari hasil kesimpulan penelitian ini. Selama ini yang diterapkan di PT. Akbarindo Jaya Sentosa adalah Pemimpin selalu memperhatikan kondisi dan kesiapan alat dan fasilitas kerja karyawan, serta menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan dari sering dilakukannya diskusi – diskusi dalam *briefing* pagi atau makan siang bersama setiap minggu, juga dengan diadakannya *gathering* setiap tahunnya. Diharapkan komunikasi antara atasan dan bawahan yang sudah baik agar tetap dapat terjaga dengan lebih baik dan konsisten.

Dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia) disarankan merubah variabel – variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil yang berbeda, misalnya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, prestasi kerja, produktivitas kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.

Danang, Sunyoto. 2016. *Analisis Validitas Dan Asumsi Klasik*, Gava Media, Yogyakarta.

Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, Pearson Pren Inc, New Jearsey.

- Kharisma dan Khuzaini, 2016. *Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Harga Saham Perusahaan yang Terdaftar dalam Indeks LQ 45*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen volume 5 Nomor ISSN 2461-0593.
- Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Media, Bogor.
- Narbuko, Cholid. 2015. *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Buku 2, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Penerbit PT. Angkasa, Edisi Revisi, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela Litjan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujarweni, V., Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Pendekatan Kuantitatif*.
- Sujianto, 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sukoco, 2013. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Erlangga, Surabaya.
- Sutrisno, Prof. DR. Edy, M.Si. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.