



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar

Nunung Nurzanah¹, Muh.Ilham Alimuddin², Andi Asad Ridjal Nur³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara^{1,2,3}

Email :

Nunung_nurzanah134@gmail.com¹

iam.philosophia@gmail.com²

aarijalnur@gmail.com³

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan juga sekunder. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik, analisis linear regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi serta uji t, yang dioperasikan melalui program SPSS25, yaitu $Y=2,308+0,291+0,605$. Adapun nilai koefisien korelasi $r=0,684$ koefisien determinasi yaitu $r^2=0,469$ atau sebesar 46,9%. Selanjutnya pada uji-t diperoleh hasil $t_{hitung}(2,059) < t_{tabel}(1,694)$ untuk variabel motivasi dan $t_{hitung}(4,107) < t_{tabel}(1,694)$ untuk variabel lingkungan kerja. Hingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract :

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at Bulog Makassar Branch Office. The types of data used in this study are qualitative and quantitative data. Sources of data used come from primary and secondary data. The analytical method used in this research is descriptive analysis and statistical analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and t test, which is operated through the SPSS25 program, namely $Y=2,308+0,291+0,605$. The value of the correlation coefficient $r = 0.684$ the coefficient of determination is $r^2 = 0.469$ or 46.9%. Furthermore, the t-test results obtained $t_{count}(2,059) < t_{table}(1,694)$ for motivation variable and $t_{count}(4,107) < t_{table}(1,694)$ for work environment variable. So it can be concluded that work motivation and work environment have a simultaneous effect on employee performance at Bulog Makassar Branch Office.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan Bersama dari sebuah organisasi, dan untuk mcencapai tujuan tersebut secara efektif dibutuhkan manajegmen yang baik dan benar. Manajemen yang baik dan benar akan mampu membantu untuk mencapai tujuannya secara efektif. Manajemen sendiri yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontroling dari seluruh kegiatan organisasi sehingga bisa mencapai tujuan organisasi, jika semua kegiatan tersebut berjalan baik maka kegiatan pencapaian tujuan organisasi akan bisa berjalan secara efisien dan efektif.

Persaingan yang semakin meningkat dari waktu kewaktu, mendorong organisasi-organisasi ini berlomba-lomba untuk memperoleh keunggulan bersaing terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia, terlebih sumber daya manusia yang paham akan teknologi, dan memiliki kreativitas tinggi. Keterangan di atas, dapat diketahui bahwa peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah atau organisasi, baik formal maupun informal.

Sumber daya manusia yang akan mampu memberikan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan bersamanya terlebih dalam kondisi yang seperti saat ini, dimana perusahaan besar dengan segala kekayaan atau asset perusahaan yang dimilikinya pun juga ikut terkena dampak dari masa sulit ini.

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi formal maupun organisasi informal. Maka dari itu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena melihat bahwa manajemen sumber daya manusia ini sebagai roda penggerak dari sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia inilah yang akan berperan dalam keefektif dan

efisienan dari sebuah organisai dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik atau berkualitas, sebuah organisasi akan sulit untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Terlebih di era globalisasi seperti saat ini yang mana sumber daya manusia yang berkualitas adalah asset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasinya.

Karena pada kenyataannya, sumber daya manusia merupakan manusia yang di pekerjaan di dalam sebuah organisasi sebagai roda penggerak dari sebuah organisasi. Jika didalam sebuah organisasi yang memiliki teknologi yang canggih, modal besar dan sumber daya alam yang melimpah, namun tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu mengelolanya maka semuanya akan menjadi hal yang tidak ada gunanya dan tujuan organisasi akan jadi hal mustahil untuk dicapai. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kreativitas tinggi, dan memiliki daya saing memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki berbagai keinginan yang ingin dipenuhinya. Keinginan-keinginan inilah yang memotivasi seorang karyawan untuk melakukan sesatu entah itu pekerjaannya ataupun hal-hal yang mana bisa membuatnya memenuhi keinginan-keinginanya tersebut. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi dalam dirinya dalam hal pekerjaan maupun dalam sebuah pencapaian, ada yang ingin setiap apa yang ia lakukan mendapatkan sebuah pengakuan ataupun dalam hal-hal tertentu dari organisasi yang menaunginya.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan dari karyawan atas kurangnya motivasi yang diterima yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kegiatan penyelesaian pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan yang produktivitasnya kurang yang bisa saja diakibatkan karena kurangnya motivasi dari pihak organisasi/perusahaan.

Melihat fenomena tersebut, maka seharusnya proses dalam meningkatkan kinerja tersebut pastinya terhambat. Oleh karena itu selain motivasi dari dalam diri sendiri, organisasi/perusahaan juga perlu memberikan motivasi juga, hal itu dilakukan agar motivasi dari karyawan ini semakin kuat dan hal itu akan berpengaruh dalam hal penyelesaian pekerjaan. Motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Sebagian orang berpendapat, motivasi itu timbul dikarenakan imbalan yang adil sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, meskipun terkadang juga hal tersebut tidak juga berpengaruh dengan cara seseorang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

Itulah mengapa dikatakan bahwa motivasi dari diri setiap orang itu berbeda, ada yang memang memiliki motivasi yang tinggi tanpa perlu dorongan dari luar, namun juga ada yang meskipun sudah ada tambahan dorongan dari luar masih saja tidak ada peningkatan motivasi dari dalam diri seseorang tersebut.

Selain motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja seorang karyawan, lingkungan kerja juga merupakan suatu hal yang cukup penting, lingkungan dimana karyawan itu bekerja akan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan menjadi lebih produktif, tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk berlama-lama berada didalam lingkungan tersebut.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga bisa menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika seorang karyawan bekerja di lingkungan yang

baik, maka ide, produktivitas, kinerja bisa meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak mendukung maka itu bisa menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan.

Setelah mencermati fakta yang terjadi di lapangan dari penelitian terdahulu dengan pengaruh variabel independen pada variabel dependen yang positif. Maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja “Karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berawal dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Bulog Kantor Cabang Makassar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang diharapkan pada penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat utama yang di harapkan dari ada penelitian ini:

- a. Untuk institusi diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai pembanding untuk penelitian terdahulu ataupun sebagai referensi untuk penelitian berikutnya, terutama dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk penulis diharapkan agar penelitian ini bisa menjadi salah satu aspek institusi dalam menilai kemampuan mahasiswa/i selama perkuliahan dan juga menjadi salah satu syarat kelulusan. Sebagai bahan tambahan wawasan dan belajar dalam pengambilan keputusan dan kesimpulan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Sebuah organisasi dalam berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan pasti dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya, jika kinerja karyawannya baik maka bisa dipastikan kegiatan pencapaian tujuan itu akan bisa berjalan secara efektif dan efisien, dan untuk sebuah kinerja yang baik, karyawan harus punya motivasi yang baik untuk bekerja dan selain dari pihak karyawan motivasi dari luar diri si karyawan, misalnya motivasi yang berasal dari rekan kerja bahkan organisasi tempat si karyawan itu bernaung.

Motivasi inilah yang cenderung mendorong perilaku setiap individu dalam melakukan sesuatu, yang mana misalnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dalam kamus besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan yang dengan tujuan tertentu.

Nawawi (2016:351) “mengatakan bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan

sesuatu, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Berikut adalah pengertian motivasi menurut para ahli:

- a. Sutrisno (2019:146) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.
- b. Kasmir (2019:190) “motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”.

Adapun yang perlu diperhatikan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi agar berhasil menurut Sutrisno (2019:147) adalah sebagai berikut:

- a. Memahami perilaku bawahanya.
- b. Harus berbuat dan berperilaku realistis.
- c. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.
- d. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
- e. Harus dapat memberi keteladanan.

Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan kealiannya :

- a. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
- b. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi.
- c. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan.
- d. Memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan.
- e. Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas.

B. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif pasti akan mampu membuat para karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri adalah tempat dimana seorang karyawan atau pekerja menyelesaikan pekerjaan yang meliputi sarana prasarana dan juga kondisi tempat bekerja itu sendiri, seperti hubungan antara karyawan biasa hingga dengan atasan di perusahaan tersebut yang bisa memengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Kasmir (2019:192) “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Berikut

Lingkungan kerja menurut para ahli:

Sedarmayanti (2017:25) “mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Afandi (2016:51) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

C. Pengertian kinerja

Dalam sebuah organisasi/perusahaan, kinerja adalah salah satu hal yang paling penting, karena kinerja tersebutlah yang berpengaruh langsung terhadap tercapai atau tidaknya tujuan ataupun perencanaan sebuah organisasi/perusahaan. Kinerja itu sendiri adalah perilaku seorang individu/karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dari hasil penilaian kinerja inilah perusahaan dapat melihat sampai dimana kemampuan seorang karyawan.

Menurut Kasmir (2019:184) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang sudah ditargetkan”. Berikut adalah kinerja menurut para ahli:

- a. Sinambela (2018:480) “kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya”.
- b. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Busro (2020:87-88) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kepada kemampuan dan kredibilitas yang dimiliki seseorang.

Dibagian lain dijelaskan tentang kontribusi yang di berikan kinerja terhadap organisasi antara lain yaitu:

- a. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
- b. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
- c. Jangka waktu yang dibutuhkan semakin singkat
- d. Kehadiran ditempat kerja
- e. Sikap kooperatif di dalam organisasi

D. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Seorang karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang maksimal bila didukung oleh sarana dan prasarana yang ada dan juga lingkungan yang mendukung. Seperti yang dikatakan oleh Sutrisno (2019:118-119) ”lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan

sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas”. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang berkaitan satu sama lain hal tersebut terlihat jelas dari penjelasan para ahli.

Wibowo (2014:330) ”menyebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya yang membentuk kinerja”. Menurut Kasmir (2019:190-192) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya ialah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan juga komitmen dari karyawan itu sendiri”

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang berkaitan satu sama lain, motivasi kerja yang baik didukung lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

E. Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian dan hasil penjelasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1` : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada Bulog kantor Cabang Makassar yang berlokasi di jalan Urip Sumoharjo no. 42, Panaikang, kec Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilakukan dalam

kurun waktu kurang lebih 2 bulan lamanya. Penelitian ini dimulai pada 17 November 2020 hingga 15 Januari 2021.

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah-masalah tertentu yang telah ditetapkan, maka jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah sebuah data yang diperoleh oleh peneliti dari hasil wawancara, observasi, dan data penunjang lainnya yang diperoleh dari karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah sebuah data yang diperoleh oleh peneliti dengan membagikan kuesioner, dan hasil analisa dari data statistik yang diperoleh dari karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.

B. Sumber Data

Berdasarkan sumber yang telah di dapat, data yang akan digunakan berasal dari data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan atau data tertulis yang berasal dari perusahaan yang akan diteliti.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari perusahaan yang merupakan hasil dari pembagian kuesioner dan juga pengamatan saat, melakukan penelitian. Data ini bersifat data kualitatif yang berisikan atau berhubungan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh oleh penulis dari berkas ataupun laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

C. Metode pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka, yaitu penelitian yang dilakukan melalui penelaan buku-buku literatur yang relevan dengan judul dan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara kunjungan langsung pada objek penelitian. Untuk mendapatkan data lapangan, yang ril dan dapat digunakan Teknik sebagai berikut :
 - a. Observasi, Salah satu tehnik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan tehnik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) "observasi merupakan tehnik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik lainnya"
 - b. Wawancara, Wawancara menjadi salah satu tehnik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
 - c. Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2018:476) "dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian"
 - d. Kuisisioner, Sugiyono (2017:142) "menyatakan angket atau kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab nya".

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 49 orang yakni seluruh karyawan yang bekerja pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) "Sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pada penelitian ini menggunakan metode random sampling dimana keseluruhan populasi berkesempatan menjadi sampel dan responden yang diambil sebanyak 35 orang yang ada pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

3. Metode Analisis Data

- a. Analisis Statistik
- b. Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas
- c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

Analisis Korelasi ®

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis korelasi pada penelitian ini didapatkan melalui proses komputersasi SPSS 20.

Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan nilai signifikan

Tabel 1 : Pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r)

NO	Interval (%)	Kriteria
1	0,00–0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

a. Koefisien Determinasi (R^2) Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kedua variable.

b. Uji parsial, Uji parsial (t) adalah sesuatu yang dapat di ukur dengan kasat mata Uji Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bulog kantor Cabang Makassar, dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%).

c. Uji F

Bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bulog kantor Cabang Makassar secara simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Rumuskan hipotesis:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

H_a :Salah satu $\beta_i \neq 0$ ($i = 1$ dan 2) artinya ada pengaruh signifikan secara

seperti yang kemudian dapat dilihat pada tabel 4.

Berikut dibawah ini tabel pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r)

simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bulog kantor Cabang Makassar

2. Tentukan nilai F tabel dengan penentuan taraf nyata 5% ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan 95% pada derajat kebebasan (k-1) (n-k).

3. Tentukan nilai F hitung Secara matematis

4. Bandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dan buat kesimpulan sebagai berikut :

5. Jika nilai Fhitung \leq nilai Ftabel atau nilai sig $\geq \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

6. Jika nilai Fhitung \geq nilai Ftabel atau nilai sig $\leq \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden

Tabel 2: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	68,58
2	Perempuan	11	31,42
Total reponden		35	100

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel diatas, menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki memiliki responden sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,58% dan responden perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki sangat dominan. Hal tersebut sesuai dengan kondisi dan beban kerja pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

Tabel 3: Kararakteristik reponden berdasarkan usia

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	25-35	18	51,43
2	36-45	4	11,43
3	46-55	13	37,11
Jumlah		35	100

Sumber: Data diolah,2021

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukan bahwa usia responden variatif antara usia 25-35 tahun terdapat 18 responden dengan persentase 51,43%, pada usia 36-45 tahun terdapat 4 responden dengan persentase 11,43%, pada usia 46-55 tahun terdapat 13 responden dengan persentase 37-11%. Jumlah responden yang bekerja pada Bulog Kancap Makassar berdasarkan usia rentang 25-35 tahun adalah terbanyak dengan jumlah 18

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini penelitian akan mengukur karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

2. Berdasarkan Tingkat usia

Faktor usia merupakan salah satu identitas guna menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir responden.

Berikut dilaporkan hasil distribusi angket usia responden di Bulog Kantor Cabang Makassar.

responden, hal ini disebabkan karena dianggap karyawan yang berusia kisaran tersebut lebih produktif.

3. Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tidak hanya jenis kelamin dan usia, penelitian ini juga mengumpulkan data terkait dengan jenjang pendidikan responden pada Bulog Kancap Makassar. Karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar terdiri dari tingkat SMA/SMK, Diploma 3, hingga Strata

Satu (S1) adapun rinciannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4: Karakteristik reponden berdasarkan pendidikan.

No	Pendidikan	Reponden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	13	37,25
2	D3	3	8,57
3	S1	19	54,28
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas pendidikan SMA/SMK terdapat 13 responden dengan persentase 37,15%, D3 terdapat 3 responden dengan persentase 8,57%, dan S1 terdapat 19 responden dengan persentase 54,28%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan seseorang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal.

4. Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja adalah waktu/lamanya seseorang berkerja atau mengadi pada suatu perusahaan. Masa kerja yang relatif lama, biasanya karyawan tersebut cukup cakap dalam mengelola dan melaksanakan bebean pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang besar. Untuk itu, berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

Tabel 85 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1	1-10	16	45,72
2	11-20	12	34,28
3	21-30	7	20
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah,2021

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa antara 1-10 tahun terdapat 16 responden dengan persentase 45,72%. Pada 11-20 tahun terdapat 12 responden juga dengan persentase yang sama yaitu 34,28%, dan pada 21-30 tahun terdapat 7 reponden dengan persentase 20%. Pada pembahasan berdasarkan usia karyawan dijelaskan bahwa Bulog Kantor Cabang Makassar, berkaitan dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan memiliki tingkat masa kerja yang berbeda-beda. Dengan demikian

responden yang mempunyai masa kerja terbanyak ada pada 1-10 tahun yaitu sebanyak 16 reponden dengan persentase yang sama yaitu 45,72%.

B. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau sahnya sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien kolerasi antara skor total dengan skor itemnya. Biasanya, korelasi yang

digunakan ialah Pearson correlation, antara setiap skor indikator dan total skor variabel. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan sebuah data atau instrument. suatu data dikatakan valid, apa bila bisa atau mampu mengukur apa yang harus dan hendaknya diukur. Apabila

Corelation (r hitung) $>$ r table maka skor item pernyataan tersebut dinyatakan valid sebaliknya maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.0.0.0 tabel dibawah ini hasil dari uji validitas:

Tabel 6: Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,704	0,3338	0,000	Valid
	X1.2	0,498	0,3338	0,002	Valid
	X1.3	0,345	0,3338	0,043	Valid
	X1.4	0,568	0,3338	0,000	Valid
	X1.5	0,488	0,3338	0,003	Valid
	X1.6	0,535	0,3338	0,001	Valid
	X1.7	0,686	0,3338	0,000	Valid
	X1.8	0,595	0,3338	0,000	Valid
	X1.9	0,477	0,3338	0,004	Valid
	X1.10	0,431	0,3338	0,010	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1	0,531	0,3338	0,001	Valid
	X2.2	0,514	0,3338	0,000	Valid
	X2.3	0,556	0,3338	0,000	Valid
	X2.4	0,604	0,3338	0,002	Valid
	X2.5	0,338	0,3338	0,000	Valid
	X2.6	0,337	0,3338	0,040	Valid
	X2.7	0,395	0,3338	0,048	Valid
	X2.8	0,361	0,3338	0,019	Valid
	X2.9	0,472	0,3338	0,004	Valid
	X2.10	0,662	0,3338	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,396	0,3338	0,019	Valid
	Y2	0,356	0,3338	0,036	Valid
	Y3	0,394	0,3338	0,017	Valid
	Y4	0,527	0,3338	0,001	Valid
	Y5	0,628	0,3338	0,000	Valid

	Y6	0,518	0,3338	0,001	Valid
	Y7	0,461	0,3338	0,005	Valid
	Y8	0,493	0,3338	0,002	Valid
	Y9	0,755	0,3338	0,000	Valid
	Y10	0,741	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar yaitu $df=(n-2)$ yaitu $33-2=31$, dan $\alpha=5\%$ (0,05) sebesar 0,333 dan nilai signifikan $<0,05$ hal ini membuktikan bahwa berarti seluruh pernyataan pada variabel diatas adalah valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan akan tetap konsisten apabila dilakukan uji

berkali-kali. Uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah Cronbach's alpha. Uji reabilitas ini dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu data atau instrument dikatakan reliabel atau konsisten apabila reabilitas lebih dari 0,6 dengan menggunakan tehnik Cronbach's alpa, dan uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Software SPSS 25.0.0.0, dan dibawah ini merupakan hasil dari uji reabilitas:

Tabel 7: Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	instrumen	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,719	0,6	Realiabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,613	0,6	Realiabel
Kinerja (Y)	0,698	0,6	Realiabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas, yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y), dapat dikatakan semuanya telah reliabel. Dengan demikian bahwa, item-item ini dapat di aplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengidentifikasi bahwa semua item telah memenuhi satandar kelayakan untuk selanjutnya dapat di aplikasikan langsung terhadap responden.

3. Uji Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya koefisien regresi apakah variabel

Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Kantor Bulog Cabang Makassar. Persamaan regresi linear yang dihasilkan nantinya akan dilakukan pengujian koefisien masing-masing.

Analisis regresi linier berganda yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Software SPSS 25.0.0.0 dan bentuk persamaanya adalah:

$$Y=\alpha+b_1X_1+b_2X_2$$

Maka berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 8: Analisis linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,308	7,702		0,300	0,766
	Motivasi Kerja	0,291	0,142	0,277	2,059	0,048
	Lingkungan Kerja	0,605	0,147	0,552	4,107	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan tabel pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,308 + 0,291X_1 + 0,605X_2$$

Berikut adalah uraian persamaan regresi linear berganda, dari tabel diatas:

- Tanpa adanya variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka Kinerja (Y) tetap sebesar 2,308.
- Koefisien $b_1=0,291$ menunjukkan peningkatan 1 skor Motivasi (X1), akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan sebesar 0,291 dengan asumsi setiap variabel bebas lainnya bernilai konstan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara Motivasi dan Kinerja, artinya semakin tinggi Motivasi (X1) maka akan meningkatkan Kinerja (Y).

- Koefisien $b_2=0,605$ menunjukkan peningkatan 1 skor Lingkungan Kerja (X2), akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi setiap variabel bebas bernilai konstan, artinya terjadi pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y), semakin Lingkungan Kerja (X2) ditingkatkan kualitasnya maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja.

4. Uji Koefisien Kolerasi (R)

Uji koefisien kolerasi ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karyawan analisis koefisien kolerasi ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Dibawah ini adalah hasil dari uji koefisien korelasi penelitian ini.

Tabel 9: uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	0,469	0,435	2,393

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS25

Berdasarkan tabel hasil uji diatas dapat diketahui nilai R atau koefisien korelasi atau bearan hubungan ialah 0,684 atau 68,4% yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat,

maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R²

yang semakin mendekati 1, berarti tiap variabel independen hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai R, dan nilai R ini dapat naik dan juga turun, apa bila ada penambahan variabel pada model yang ada.

Tabel 10: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	0,469	0,435	2,393
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Output SPSS25

Berdasarkan tabel yang ada diatas, diketahui nilai (R) adalah 0,469 atau 46,9%. Artinya ada hubungan searah yang kuat antara variabel independen Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dengan variabel Kinerja (Y) karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar. Berarti, jika variabel Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar akan meningkat, dan begitupun sebaliknya

Persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan koefisien determinasi simultan (R Square) adalah sebesar 0,469. Hal ini berarti bahwa naik dan turunnya variabel dependen yaitu Kinerja (Y) karyawan Bulog Kantor cabang

makassar, dipengaruhi oleh variabel independen Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebesar 46,9% sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

6. Uji t

Uji t ini di lakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independen kepada variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan yaitu 5% dengan pengujian dua sisi yaitu 1,694. Apabila t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 11: Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,308	7,702		0,300	0,766
	Motivasi Kerja	0,291	0,142	0,277	2,059	0,048
	Lingkungan Kerja	0,605	0,147	0,552	4,107	0,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Output SPSS25

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat dijelaskan pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi

Hipotesis

- H0: β_{10} tidak ada pengaruh dan signifikan dari variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y).
- Ha: β_{10} ada pengaruh dan signifikan dari variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,059 sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,694. Hal ini berarti t hitung (2,059) > t tabel (1,694), dan memiliki nilai signifikansi sebesar (0,048 > 0,05). Jadi bisa disimpulkan Ha: $\beta_1 > 0$ yang diterima dan H0: $\beta_1 < 0$ ditolak.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hipotesis

- H0: β_{10} tidak ada pengaruh dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).
- Ha: β_{10} ada pengaruh dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), terhadap Kinerja (Y) menunjukkan t hitung sebesar 4,107 sementara variabel ini dalam tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,694. Hal ini berarti t hitung (4,107) > dari t tabel (1,694), dan memiliki signifikansi sebesar 0,000. Jadi bisa disimpulkan Jadi bisa disimpulkan Ha: $\beta_1 \neq 0$ yang diterima dan H0: $\beta_1 = 0$ ditolak.

7. Uji F

Uji F ini digunakan untuk menunjukkan apakah setiap variabel independent yang dimasukkan kedalam model yang memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 12: uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,518	2	80,759	14,105	.000 ^b
	Residual	183,225	32	5,726		
	Total	344,743	34			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Output SPSS25

Hipotesis:

- H0 diterima jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 5\%$ (0,05)
- H1 diterima jika F hitung > F tabel pada $\alpha = 5\%$ (0,05)

Berdasarkan uji F dari tabel yang ada di atas ditunjukkan F hitung sebesar 14,105 dan f tabel sebesar 3,29 dan berada pada taraf

signifikansi 0,000 < 0,05. Karena F hitung sebesar (14,105) > dari F Tabel (3,29) dan berada pada signifikansi 0,000 < 0,05 maka H1 diterima yang menjelaskan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) Karyawan.

C. Pembahasan

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y) karyawan Bulog Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini di peroleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya lagi. Penelitian ini menggunakan penguji analisis data dengan program SPSS versi 25.

1. Berdasarkan hasil uji parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan memperlihatkan jika t hitung (2,059) $>$ t tabel (1,694) dan signifikansi sebesar $0,048 > 0,05$ hal ini dapat diartikan Motivasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar, (Ho diterima). Pada penelitian ini apabila Motivasi (X1) tinggi maka akan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan. Hal ini senada dengan penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan 2020, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2018:19) "bahwa salah satu cara untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan karyawan dari timbulnya konflik adalah dengan selalu memberikan motivasi"
2. Berdasarkan hasil uji parsial Lingkungan (X2), terhadap Kinerja (Y) karyawan, memperlihatkan jika t hitung (4,107) $>$ t tabel (1,694) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini dapat diartikan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar. Hal ini senada dengan penelitian Muchamad Ressa Farizki 2017, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan medis yang dimana Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dan juga sesuai dengan

teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:118-119) "lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas".

3. Berdasarkan uji F variable Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) Karyawan ditunjukan F hitung sebesar 14,105 dan f tabel sebesar 3,29 dan berada pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena F hitung sebesar (14,105) $>$ dari F Tabel (3,29) dan berada pada signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima yang menjelaskan bahwa.
4. Berdasarkan hasil uji analisis linear berganda antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil persamaan, $Y=2,308+0,291+0,605$
5. Hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,469, artinya naik turunnya variabel dependen yaitu dalam penelitian ini Kinerja (Y) karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian variabel Motivasi dan Lingkungan kerja dengan reponden 35 orang dan 10 pernyataan tentang Motivasi diperoleh persentase sebesar 89,94% yang masuk kedalam kriteria sangat baik, dan juga 10 pernyataan tentang Lingkungan Kerja diperoleh persentase sebesar 86,63% yang masuk kedalam kriteria sangat baik. Pada variabel Kinerja hasil jawaban dari 35 responden dengan 10 pertanyaan/pernyataan tentang kinerja diperoleh persentase 86,12%, bila dikaitkan dengan kriteria sebelumnya masuk kedalam kriteria sangat baik, dan

berikut adalah kesimpulan dari pada penelitian ini:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan besarnya thitung (2,059) < t tabel (1,694).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada bulog kantor cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan besarnya thitung (4,107) < t tabel (1,694).
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bulog kantor cabang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan besarnya fhitung (14,105) < ftabel (3,29)
4. Berdasarkan hasil uji analisis linear berganda antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil persamaan, $Y = 2,308 + 0,291X_1 + 0,605X_2$.
5. Hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,469 artinya naik turunnya variabel dependen yaitu dalam penelitian ini Kinerja (Y) karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makassar dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi pada bulog kantor cabang Makasar sudah baik, hanya perlu mempertahankan faktor yang paling mempengaruhi ialah pengakuan dari atasan dimana perusahaan dapat mempertahankan kebiasaan memberikan pujian kepada karyawan yang telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan dengan hasil yang memuaskan.

2. Lingkungan kerja yang ada sudah baik jadi hanya perlu mempertahankan faktor yang paling mempengaruhi ialah keberadaan satpam, dimana perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keamanan ruang lingkup perusahaan agar para karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada bulog kantor cabang Makassar sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan dibagian pekerjaan yang selalu mendekati titik kesempurnaan, dan juga penekanan biaya yang dilakukan guna meningkatkan kinerja yang sudah baik tersebut.
4. Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan semua kegiatan yang mana dapat memacu peningkatan kinerja dari para karyawan, seperti kebiasaan memberikan pujian, menjaga hubungan baik antar karyawan dan juga pimpinan, juga keamanan ruang lingkup perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Reseach*. Deepublish, Yogyakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia, Jakarta.
- Eka Wilda, Faida. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi unit Rekam Kerja Medis*. Indonesia Pustaka, Sidoarjo.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Fatullah, Jurdi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing Instasi*. Publishing, Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Lijan Poltak, Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Nawawi, Handar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofiati, N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta 55167.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. CAPS (Center For Academic Publishing Center), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Suyadi, P., dan Dewi, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, dan Etos Kerja Karyawan Edisi keempat*. BPFE Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Ke Lima*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Widodo, S., dan Sukoco., I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, Motivasi, dan Internasionalisasi.

Manggu Makmur Tanjung Lestari, Bandung.