

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Devi¹, Firmansyah Kusumayadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: devycibraises@gmail.com¹ firmansyah90.stiebima@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima, untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi pada CV. Jaya Abadi Kota Bima, untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Instrumen penelitian kuesioner. Teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 tetap karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji f dan t dengan bantuan spss versi 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Prestasi kerja

Abstract: This study aims to determine the work environment partially significant effect on employee performance at CV. Jaya Abadi Bima City, to find out motivation has a partial significant effect on achievement on CV. Jaya Abadi Bima City, to find out the work environment and work motivation have a significant simultaneous effect on employee performance at CV. Jaya Abadi Bima City. Questionnaire research instrument. The scoring technique used in this research questionnaire is a Likert scale. The population in this study were 59 employees at CV. Jaya Abadi Bima City. The sample in this study were 59 permanent employees at CV. Jaya Abadi Bima City with the sampling technique used, namely the saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique uses validity test, reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, f and t test with the help of SPSS version 21 for windows. The results showed that the work environment did not partially affect employee performance, work motivation partially affected employee performance, work environment and work motivation simultaneously affected employee performance at CV. Jaya Abadi Bima City

Keywords: work environment, work motivation, work performance

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu sistem, di mana bagian yang satu dengan bagian yang lain berinteraksi di dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang ingin dicapai selain mencari laba antara lain adalah pemenuhan kebutuhan masyarakat, keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang layak bagi suatu bisnis dan keinginan untuk berkembang. Tujuan tersebut diatas dapat dicapai melalui dukungan faktor-faktor produksi seperti modal, material, metode. Setiap perusahaan beroperasi dengan mengkombinasikan dan mengelolah faktor-faktor produksi tersebut melalui suatu cara yang dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat dipasarkan. Dalam hal ini diperlukan suatu manajemen yang dapat mengelolah dan mengkombinasikan faktor-faktor produksi tersebut. Kebanyakan perusahaan yang didirikan, khususnya di Indonesia, membuat persaingan perusahaan semakin erat dan tiada henti. Perusahaan diperlukan untuk secara konsisten terus meningkatkan persaingan. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi sendiri dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri dan membuat karyawan menjadi bergairah dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Utama, Hamid dan Mayowan (2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja sendiri merupakan suasana atau kondisi tempat bekerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Menurut Anorogo dan Widiyanti (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Sedarmayati dalam E. A. Hasibuan & Afrizal (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar pekerja, metode kerja, serta aturan kerja baik sbagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kantor akan membuat kinerja dari karyawan meningkat dan dapat menguntungkan perusahaan itu sendiri. Kondisi lingkungan yang dikelilingin oleh fasilitas pendukung karyawan juga menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi semua kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan.

Mangkunegara (2015:13) dalam penelitiannya prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa Disiplin Kerja Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karwan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selam periode waktu tertentu.

CV. Jaya Abadi Kota Bima merupakan perusahaan yang bergerak pada bagian distributor barang yang berada di kota bima jalan di ponegoro. Perusahaan ini menyediakan barang yang seperti alat dapur dan makanan ringan. Kemudian barang tersebut di jual kembali pada minimarket maupun kios. Perusahaan ini juga Perusahaan ini salah satu dari perusahaan distributor lainnya yang ada daerah kota bima.

Berdasarkan observasi pada karyawan CV. Jaya Abadi kota bima ditemukan beberapa permasalahan yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya kurangnya fasilitas kantor yang kurang mendukung seperti komputer untuk menyusung data untuk bagian admin dan gudang sehingga dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan membuat karyawan kurang nyaman. Di lihat dari suasana lingkungan pada pagi hari kantor CV. jaya Abadi kota bima terlihat cukup sibuk dikarenakan setiap paginya karyawan dituntut datang tepat waktu pada jam 08.00 Wita untuk melakukan breafing pagi, di dalam breafing ini karyawan mengeluhkan kurangnya pemberian motivasi dan arahan dalam melakukan pekerjaan hanya membahas mengenai kesalahan dan target yang di berikan oleh manager. Hal ini maneger perusahaan kurang memberikan motivasi agar sekiranya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada menjelang siang hari sampai sore hari terlihat kurang aktivitas di dalam kantor. Hal ini dapat menimbulkan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan, kurangnya aktivitas kantor dapat membuat karyawan cepat bosan akan lingkungan kantor dan dapat menimbulkan karyawan resing pada perusahaan tersebut.selain itu prestasi kerja karyawan sehingga karyawan masih menurun.

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian tertari untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Abadi Kota Bima”.

METODELOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan data kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Jaya Abadi kota Bima.

2. Instrumen penelitian

Instrume penelitian ini merupakan berupa angka kuisisioner dengan menggunakan skala likert.

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan tetap diantaranya 8 orang admin, 11 orang gudang, 4 orang Driver, 4 orang helpen, 23 orang sales, 5 orang motoris, 2 orang spg, 2 orang kolektor pada CV.Jaya Abadi Kota Bima

4. Sampel dan sampling penelitian

Pada penelitian ini mengambil sampel penelitian sebanyak 59 tetap karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Teknik sampling digunakan yaitu tehnik sampling jenuh yang merupakan keseluruhan karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima yang dijadikan sampel penelitian.

5. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Jaya abadi kota bima, jalan ponegoro kecamatan asakota kota bima. Waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dimulai pada bulan januari 2022 sampai dengan bulan maret 2022.

6. Teknik pengumpulan data

- a. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dan informasi untuk mengetahui permasalahan terkait variabel yang menjadi penelitian pada objek tersebut.
- b. Wawancara, proses memperoleh informasin dengan cara tanya jawab antar pewawancara dengan responder untuk mengetahui permasalahan pada variabel yang menjadi mendaotkan gambaran mengenai variabel yang menjadi bahan penelitian.
- c. Kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- d. Dokumentasi, suatu proses memperoleh data dan informasi dalam bentuk asip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

TEKHNİK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2016:173). biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari $0,300$ maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari $0,600$ (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah $0,600$ maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Sugiyono, 2012).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Dengan rumus regresi $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$.

4. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) autokorelasi dapat muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya.

5. Uji Koefisien korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

6. Uji koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

7. Uji T (statistik)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut : (a) Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima; (b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $hitung > t_{table}$ maka H_0 ditolak (Sugiyono,2012).

8. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap presatasi kerja secara bersama-sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Hasil Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
1	X1.1	0,629	0,300	VALID
2	X1.2	0,627	0,300	VALID
3	X1.3	0,761	0,300	VALID
4	X1.4	0,766	0,300	VALID
5	X1.5	0,789	0,300	VALID
6	X1.6	0,719	0,300	VALID
7	X1.7	0,776	0,300	VALID
8	X1.8	0,741	0,300	VALID
9	X1.9	0,684	0,300	VALID
10	X1.10	0,538	0,300	VALID
11	X1.11	0,750	0,300	VALID
12	X1.12	0,676	0,300	VALID
NO	Variabel	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
1.	X2.1	0,693	0,300	VALID
2.	X2.2	0,691	0,300	VALID
3.	X2.3	0,703	0,300	VALID
4.	X2.4	0,676	0,300	VALID
5.	X2.5	0,562	0,300	VALID
6.	X2.6	0,512	0,300	VALID
7.	X2.7	0,657	0,300	VALID
8.	X2.8	0,718	0,300	VALID
9.	X2.9	0,662	0,300	VALID
10.	X2.10	0,717	0,300	VALID
No	Variabel	R Hitung	Nilai batasan	Keterangan
1.	Y.1	0,589	0,300	VALID
2.	Y.2	0,660	0,300	VALID
3.	Y.3	0,862	0,300	VALID
4.	Y.4	0,696	0,300	VALID
5.	Y.5	0,560	0,300	VALID
6.	Y.6	0,551	0,300	VALID
7.	Y.7	0,718	0,300	VALID
8.	Y.8	0,772	0,300	VALID
9.	Y.9	0,605	0,300	VALID
10.	Y.10	0,502	0,300	VALID
11.	Y.11	0,502	0,300	VALID
12.	Y.12	0,540	0,300	VALID

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Pengujian Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja(X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel

Variabel Lingkungan Kerja(X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja(Y), dalam penelitian ini “Valid”

B. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0,906	Reliabel
Motivasi(X2)	0,855	Reliabel
Prestasi Kerja(Y)	0,863	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Hasil analisis Tabel 2 di atas maka dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variabel dinyatakan “Reliabel” , Karena nilai Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

C. Hasil Uji regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Reagresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.292	3.945		4.383	.000
	TOTAL.X1	.170	.090	.222	1.880	.065
	TOTAL.X2	.607	.123	.584	4.954	.000

Sumber : Data Olahan, 2022

1) Dependen Variable : Prestasi Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx:$$

$$Y = 17,292 + 0,170x_1 (0,607x_2)$$

Keterangan:

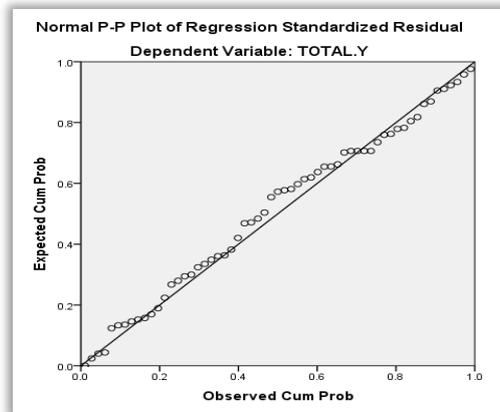
- Konstanta (a) =17,292
 Dengan demikian menunjukkan bahwa jika variabel variabel independen (Kemampuan kerja dan motivasi kerja) diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu prestasi kerja sebesar 17,292
- Lingkungan kerja (β_1) =0,170
 Berarti setiap kenaikan nilai variabel x_1 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja sebesar 0,170
- Motivasi kerja (β_2) = 0,607
 Berarti setiap kenaikan atau perubahan nilai variabel x_2 sebesar satu satuan maka akan menurunkan nilai presatasi kerja sebesar 0,607.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Penyajian Uji Normalitas terlihat pada Gambar 1:

Gambar 1. Grafik P-P Plot



Hasil uji normalitas pada gambar 1. diatas menunjukkan bahwa penyebaran data atau titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram. Data yang menyebar disekitar garis diagonal menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan Nilai VIF > 10 , maka dinyatakan tidak terjadi mutikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

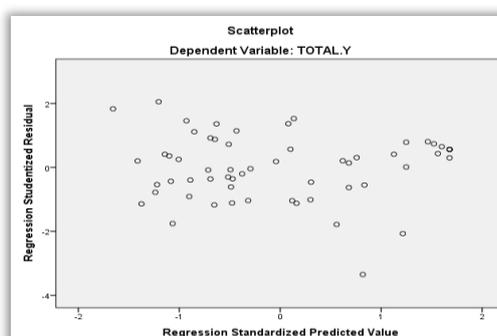
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL.X1	.561	1.781
	TOTAL.X2	.561	1.781

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 4. masing masing variabel menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari 10, maka tidak terjadi multikoloniaritas telah terpenuhi.

3) Hasil Uji Heteroskedasitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 2 di atas menggunakan metode grafik. hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedasitas.

4) Hasil Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi menggunakan Uji DW Yaitu dengan melihat Nilai Durbin Watson
 Jika dW berda di antara dU dan dL ($DU < DW < DL$) maka tidak terjadi auto korelasi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.547	1.760

Sumber : Data Olaha, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas nialai DW = 1,760. Dengan signifikan 5% maka nilai tabel Durbin Watson (K;n)=(3;59) maka diperoleh DL = 1,509, DU =1,649 dan $4 - DL = 2,491$ sehingga $1,649 < 1,760 < 2,491$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

E. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien kolrelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.547	1.760

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel 6. di atas di peroleh nilai korelasi adalah 0,750. hasil tersebut menunjukkan ke eratan variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama. untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

Tabel 7. Tabel Perbandingan tingkat Hubungan koefisien korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Korelasi pada variabel Lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,750 (75,0%) berada pada interval 0,60 -0799 dengan tingkat **Hubungan Kuat**, Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,750 yang berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada CV. Jaya Abadi Kota Bima yaitu memiliki tingkat **Hubungan Kuat**.

F. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.547	1.760

Sumber data olaha, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,547 yang berarti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada CV.Jaya Abadi Kota Bima adalah sebesar 54,7%. Sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Hasil Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.292	3.945		4.383	.000
	TOTAL.X1	.170	.090	.222	1.880	.065
	TOTAL.X2	.607	.123	.584	4.954	.000

Sumber : Data Olahan, 2022

H1 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi.

Dari hasil perhitungan pada tabel 9 diperoleh $t_{hitung} = 1,880$ dan $t_{tabel} = 2.003$ maka $1,880 < 2,003$ dan signifikansi sebesar $0,065 > 0,05$ Berarti H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Franky Bastian Togas dan Yantje Uhing (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja karyawan Bank BRI Manado. Hal ini bisa diprediksi lewat lingkungan kerja dimana dengan lingkungan kerja karyawan yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

H2 = Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Dari hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 4,954$ dan $t_{tabel} = 2.003$ maka $4,954 > 2,003$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Berarti H2 di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yg di lakukan oleh Dr. Hasrudy Tanjung (2017) Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

H. Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	5538.599	58	95.493		
Between Items	2719.356	2	1359.678	90.855	.000
Within People	1735.977	116	14.965		
Residual	4455.333	118	37.757		
Total	9993.932	176	56.784		

Sumber : Data olahan, 2022

H3 = Di duga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada CV. Jaya Abadi Kota Bima

Berdasarkan data dari Tabel 10 hasil perhitungan Uji F, dapat di lihat bahwa F hitung = 90,855 dan F tabel dengan taraf 5 % = 3.16 berarti F hitung > F tabel = 90,855 > 3.16 sehingga H3 di terima yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja Berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada CV. Jaya Abadi Kota Bima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Muhamad Noor (2017) Bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggaraong Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($20,199 > 3,1682$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berangkat dari hipotesis H1 yang mengatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima Hipotesis inipun dapat dibuktikan karena Berdasarkan hasil uji t diperoleh lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima dengan nilai t-hitung = 1,880 dan t-tabel = 2,003 Dimana t-hitung < t-tabel ($1,880 < 2,003$) maka H1 ditolak.
- 2) Berangkat dari hipotesis H2 yang mengatakan motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Hipotesis inipun dapat dibuktikan karena Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t-hitung = 4,954 dan t-tabel = 2,003. Dimana t-hitung > t-tabel ($4,954 > 2,003$) maka H2 diterima.
- 3) Berangkat dari hipotesis H3 yang mengatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi Kota Bima. Hipotesis inipun dapat dibuktikan karena Berdasarkan hasil uji f diperoleh dengan nilai f-hitung = 90,855 dan f-tabel = 3,16. Dimana f-hitung > f-tabel ($90,855 > 3,16$) maka H3 diterima. Dan dengan di lihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,547(54,7%) berarti berarti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi kota Bima adalah sebesar 54,7% dan sisanya ($100\% - 54,7\% = 45,3\%$) 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Saran

- 1) Perusahaan harus memperhatikan lagi mengenai lingkungan kerja agar karyawan bisa nyaman dalam berkerja dan dapat meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Pimpinan CV. Jaya Abadi Kota Bima harus bisa memotivasi karyawan agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- 3) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan membawa variabel lain seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan

kepuasan kerja yang berkaitan dengan variabel prestasi kerja dengan membawa objek yang dapat mendukung penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama
- Adhyasaka, H., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1578>.
- Anoraga & Widiyanti. (2018). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Edy, Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Faida, eka wilda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. In 1 (p. 200). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah. (2011). *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hasibuan, H. Malayu SP, 2011. *Dasar-dasar perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. P. M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 204-210.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung. Manggu Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Noor, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma (JP)*, 2(3), 441-452.
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).