

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *SECURITY SERVICE* PT. ISS INDONESIA

Dede Sulaeman¹, Ahmad Gozali²

^{1,2}*Mahasiswa Universitas Insan Pembangunan Indonesia*

*Penulis Korespondensi: dedesulaeman300895@gmail.com, ajamdgozali156@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Service PT. ISS Indonesia. Jenis data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada karyawan *security* PT. ISS Indonesia yang terletak di Mall Puri Indah, dengan jumlah sampel 89 responden. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas data serta uji asumsi klasik, yaitu uji korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis dan analisis regresi. Hasil penelitian menemukan bahwa uji regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 17.473 + 0.187X_1 + 0.286X_2$. Konstanta sebesar 17.473 menyatakan bahwa tanpa adanya lingkungan dan motivasi maka kinerja berbentuk sebesar 17.473. Nilai uji korelasi atau r sebesar 0.449 nilai ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat. Nilai R square yaitu sebesar 0.202 yang artinya bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 20.2% sedangkan sisanya sebesar 79.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $10.863 > F$ tabel 2.711 dengan signifikan $0.000 > 0.05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan atau bersama – sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan security service PT. ISS Indonesia.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Saat ini, organisasi atau perusahaan mulai memahami pentingnya hakikat sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang berguna yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik di dalam organisasi maupun organisasi yang berkemampuan sebagai sumber daya dan harus dipersiapkan dan diciptakan. sumber daya manusia adalah komponen fundamental dari sebuah asosiasi dibandingkan dengan komponen aset lainnya seperti modal dan inovasi, karena manusia sendirilah yang mengontrol elemen-elemen yang berbeda.

Kinerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi hasil suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017). Kinerja adalah hasil seseorang, kelompok, organisasi secara keseluruhan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berupa prestasi kerja yang merupakan tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (H. Furtasan Ali Yusuf, 2020).

ISS Group didirikan pada tahun 1901 di Copenhagen, Denmark. Layanan ISS meliputi layanan kebersihan, layanan dukungan, layanan properti, layanan

katering, layanan pengamanan, dan layanan manajemen fasilitas. PT. ISS Indonesia didirikan pada tahun 1996 yang saat ini kantor pusatnya beralamat di Bintaro Jaya Sektor 9, Jl. Jendral Sudirman. ISS Indonesia tersebar di 140 kota, 9 kota besar diantaranya seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru, Balikpapan dan Makasar. Saat ini PT. ISS Indonesia telah memiliki lebih dari 45.000 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Pada tahun 2009 PT. ISS Indonesia memulai kontrak Kerjasama dengan Mall Puri Indah dengan menyuplai pelayanan jasa security service. Mall Puri Indah adalah pusat perbelanjaan yang berada di Jl. Puri Agung No.1, Kembangan, Kecamatan Kembangan Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Burhanudin (2021) selaku junior supervisor security service area Mall Puri Indah yang setiap harinya mengawasi dan mengetahui persis kebiasaan para karyawan atau bawahannya, diketahui bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, lalai terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga hal ini dapat merugikan atau membebani rekan kerjanya, terkadang karyawan melanggar asas atau aturan yang telah ditetapkan, contohnya seperti buka baju seragam di area kerja saat dia merasa situasi telah sepi dan aman, namun tetap saja hal demikian tidak dibenarkan. Dan tidak jarang juga karyawan beristirahat tidak pada waktunya dan ditempat yang bukan semestinya untuk beristirahat. Hal – hal tersebut dapat menyebabkan client kurang nyaman atas kinerja karyawan PT. ISS Indonesia, sehingga PT. ISS Indonesia sering mendapat keluhan dari client.

Setelah mendapatkan informasi yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara, penulis menduga bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan security service PT. ISS Indonesia di area Mall Puri Indah adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mencakup perwakilan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan

tugas yang diberikan (D.A. Triastuti, 2018). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di Mall Puri Indah terdapat security organik yaitu security yang direkrut langsung oleh manajemen Mall Puri Indah. Security organik kerjanya terkesan mencari kesalahan karyawan security PT. ISS Indonesia dan tidak jarang dalam melaksanakan tugas saling bersitegang antara security organik dan security PT. ISS Indonesia, dengan demikian security PT. ISS Indonesia merasa kurang nyaman dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Area yang luas dengan personil yang terbatas menyebabkan karyawan sulit untuk menjangkau area pengawasan dan pada saat jam istirahat karyawan sangat kesulitan untuk beristirahat karena tidak ada yang membackup jaga plottingan, akibatnya daya konsentrasi karyawan menurun dan tentunya menurunkan performa kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang mau atau rela melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan (M. Farras A., 2019). Menurut Abraham H. Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan ikebutuhan perwujudan idiri.

Karyawan security service PT. ISS Indonesia sangat jarang sekali mendapat pujian. Menyandang profesi sebagai security masih dianggap rendah oleh sebagian orang, persepsi itulah yang menyebabkan kurangnya pengakuan terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan PT. ISS Indonesia sulit untuk naik jabatan, beberapa karyawan bekerja sudah cukup lama namun mereka masih menjabat sebagai Security Guard.

Tabel 1. Daftar Jabatan Karyawan Security Service PT. ISS Indonesia di area Mall Puri Indah

No.	Jabatan	Jumlah
1	Area Head	1 Orang
2	Supervisor	1 Orang
3	Junior Supervisor	6 Orang
4	Security Guard	106 Orang
Total Karyawan		114 Orang

Sumber: HRD PT. ISS Indonesia, (2021)

Selain itu karyawan security service PT. ISS Indonesia di area Mall Puri Indah masih ada yang belum menjadi karyawan tetap, sehingga menyebabkan motivasinya berkurang dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan biasa-biasa saja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Security Service* PT. ISS Indonesia yang berada di area Mall Puri Indah yang berjumlah 114 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat error 5%. Sampel sebanyak 89 orang diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuisioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dalam penelitian ini variabel diukur dengan lima kategori derajat persetujuan yaitu “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas data serta uji asumsi klasik, uji korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X_1

NO	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.604	0.206	Valid
2	Item 2	0.697	0.206	Valid
3	Item 3	0.718	0.206	Valid
4	Item 4	0.713	0.206	Valid
5	Item 5	0.720	0.206	Valid
6	Item 6	0.752	0.206	Valid
7	Item 7	0.687	0.206	Valid
8	Item 8	0.572	0.206	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 18.0

2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X_2

NO	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.507	0.206	Valid
2	Item 2	0.529	0.206	Valid
3	Item 3	0.552	0.206	Valid
4	Item 4	0.560	0.206	Valid
5	Item 5	0.548	0.206	Valid
6	Item 6	0.521	0.206	Valid
7	Item 7	0.473	0.206	Valid
8	Item 8	0.515	0.206	Valid
9	Item 9	0.347	0.206	Valid
10	Item 10	0.520	0.206	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 18.0

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

NO	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.546	0.206	Valid
2	Item 2	0.737	0.206	Valid
3	Item 3	0.704	0.206	Valid
4	Item 4	0.778	0.206	Valid
5	Item 5	0.681	0.206	Valid
6	Item 6	0.717	0.206	Valid
7	Item 7	0.686	0.206	Valid
8	Item 8	0.753	0.206	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan uji validitas diatas diperoleh nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. R tabel di cari pada signifikan 5% dan $n = 89$, maka didapat nilai r tabel sebesar 0.206. Berdasarkan hasil analisis didapat inilai korelasi untuk seluruh skor r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh skor tem tersebut berkorelasi isignifikan dengan skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X_1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Sumber : Data diolah SPSS versi 18

2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X_2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	10

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

3. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y) lebih besar dari 0.60. maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel. Artinya item-item pertanyaan terpercaya sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

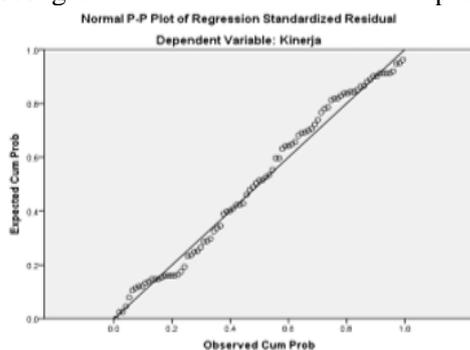
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06418220
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.064
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.739

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan hasil uji kenormalan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil tes di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2tailed) adalah 0,739 karena nilai Sig. lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa residual telah disampaikan secara normal dan layak untuk digunakan sebagai penelitian.



Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas Metode P-P Plot

Dari data diatas idapat dilihat bahwa titik – titik data yang ada menyebar disekitar diagram dan mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang

diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitasnya terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas Data X_1 dan X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

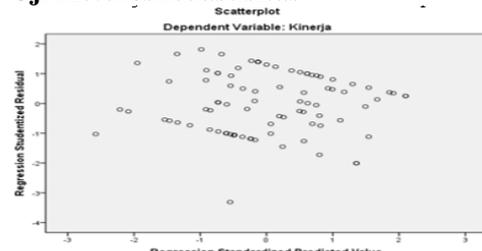
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
(Constant)	17.473	4.059		4.305	.000		
Lingkungan	.187	.101	.191	1.859	.066	.879	1.138
Motivasi	.286	.085	.345	3.361	.001	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan hasil Uji terlihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja memperoleh nilai VIF sebesar 1.138 dengan nilai tolerance 0,879. Untuk variabel motivasi memperoleh nilai VIF sebesar 1.138 dengan nilai tolerance 0.879. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF berada dibawah atau lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance besar atau diatas 0.1 , yang berarti bahwa dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan data ini layak diuji.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Grafik 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Scatterplots

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh titik – titik bertebaran membentuk pola tidak beraturan dan berada di bawah angka nol pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Uji Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y

		Lingkungan	Kinerja
Lingkungan	Pearson Correlation	1	.311**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	.311**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	89	89

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial X_1 terhadap Y dengan estimasi menggunakan SPSS antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), diperoleh koefisien hubungan senilai 0,311 yang bernilai positif, yang berarti derajat hubungan antar faktor. X_1 dan Y adalah lemah.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi X_2 Terhadap Y.

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.412**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial X_2 terhadap Y dengan estimasi menggunakan SPSS antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y), diperoleh koefisien hubungan senilai 0,412 yang bernilai positif, yang berarti derajat hubungan antar variabel X_1 dan Y adalah lemah.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.449	.202	.183	3.100	.202	10.863	2	86	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan uji korelasi berganda diperoleh nilai Sig. F Change sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah kuat, sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, artinya Lingkungan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2), meningkat maka Kinerja (Y) meningkat. Jika Lingkungan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2), menurun maka Kinerja (Y) menurun.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311	.097	.086	3.278

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi X_1 terhadap Y dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien determinasi atau R square bernilai 0,097, selanjutnya cenderung diasumsikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 9,7% dan selebihnya 90,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412	.170	.160	3.143

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi X_2 terhadap Y dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien determinasi atau R square bernilai 0,170, selanjutnya cenderung diasumsikan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 17% dan selebihnya 83 % dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449	.202	.183	3.100

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

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi berganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan perhitungan menggunakan SPSS didapat nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0.202 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 20.2% dan sisanya sebesar 79.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai Adjust R Square sebesar 0.183 selanjutnya cenderung diasumsikan bahwa sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 18.3%. Derajat kesalahan prediksi atau kesalahan standar alat ukur yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja (Y) adalah sebesar 3.100 atau 31%.

Uji Regresi

Tabel 16. Hasil Uji Regresi X_1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.388	3.496		7.263	.000
	Lingkungan	.304	.100	.311	3.054	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Kinerja = 25.388 + 0.304$ lingkungan kerja. Dari persamaan tersebut dapat diartikan: Konstan bernilai 25.388 artinya jika lingkungan kerja (X_1) bernilai 0 (nol), maka besar kinerja (Y) bernilai tetap sebesar 25.388. Koefisien regresi bernilai 0.304 yang artinya kinerja naik sebesar 0.304.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.685	3.415		6.350	.000
	Motivasi	.341	.081	.412	4.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Kinerja = 21.685 + 0.341$ motivasi. Dari persamaan tersebut dapat diartikan: Konstan bernilai 21.685 artinya jika motivasi (X_2) bernilai 0 (nol), maka besar kinerja (Y) bernilai tetap sebesar 21.685. Koefisien regresi bernilai 0.341 yang artinya kinerja naik sebesar 0.341.

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Berganda X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.473	4.059		4.305	.000
	Lingkungan	.187	.101	.191	1.859	.066
	Motivasi	.286	.085	.345	3.361	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan uji regresi berganda dapat diketahui nilai a sebesar 17.473 merupakan constant atau keadaan saat variabel kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Jika variabel X tidak ada maka variable Y tidak mengalami perubahan. Nilai koefisiensi regresi Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.187, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable lingkungan kerja (X_1) akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.187. Nilai koefisiensi regresi motivasi (X_2) sebesar 0.286, menunjukkan bahwa variable motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1satuan variable motivasi (X_2) akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.286.

Uji Hipotesis

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis X_1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.388	3.496		7.263	.000
	Lingkungan	.304	.100	.311	3.054	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan perhiungan SPSS, diperoleh nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ dan hasil t hitung 3.054, dimana t tabel dengan tingkat signifikasi 5% (0.05) dan tingkat kepercayaan 95% = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.05/2 ; 89-2-1) = t(0.025 ; 86) = 1.988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $> t$ tabel = $3.054 > 1.988$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja (Y).

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.685	3.415		6.350	.000
	Motivasi	.341	.081	.412	4.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan perhiungan SPSS, diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil t hitung 4.215, dimana t tabel dengan tingkat signifikasi 5% (0.05) dan tingkat kepercayaan 95% = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.05/2 ; 89-2-1) = t(0.025 ; 86) = 1.988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $> t$ tabel = $4.215 > 1.988$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_2) dengan kinerja (Y).

Tabel 21. Hasil Uji F Secara Simultan X_1 Dan X_2 Terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.738	2	104.369	10.863	.000 ^a
	Residual	826.251	86	9.608		
	Total	1034.989	88			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 18.0

Berdasarkan perhiungan SPSS, diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil F hitung 10.863, dimana F tabel dengan tingkat signifikasi 5% (0.05) dan tingkat kepercayaan 95% = $F(k ; n-k) = F(3 ; 89-3) = F(3 ; 86) = 2.711$ sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung $> F$ tabel = $10.863 > 2.711$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia, begitupun dengan variabel motivasi kerja yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia, lalu secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. Maslow. (2017). Motivasi Dan Kepribadian. PT. PBP Jakarta
- Abyan, M. Farras. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal*
- Ali Yusuf, H. Furtasan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok :Rajawali Printing
- Catio, Mukhlis. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang : Indigo media
- Edison, Emron (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfabeta
- Golung, Hana D. (2018). *Relationship between compensation , work environment, organizational culture, and employee performance at hotel sedana Manado*
- Hanaysha, J. (2019). *Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment.* E-Jurnal
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendry, Simamora. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIEYKP
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *E-Book*
- Mukminin. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *E-Book*
- Priyastama, Romie. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan & Analisis Data Bantul: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Umum Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Riduwan. (2018). Dasar – Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Instrumen Pengendalian Moneter : Operasi Pasar Terbuka.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta CV.

- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). Statistik Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Tersiana, Andra. (2018). Metode Penelitian. Yogyakarta: Start Up.
- Tri Rahayu, Pidha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru. UNY.
- Ulum, M. Bahrul. (2019). Pengaruh Pendidikan, Latihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erje London Chemical. STIE & STIMIK Insan Pembangunan.
- Wikipedia. (2021). <https://g.co/kgs/jmTKW8>.