

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KIERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PELAYAYAN DAN PENGEMBANGAN MASRYAKAT ALFA OMEGA TARUS**

Kinerja karyawan sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan harus dikelola dan dipelihara dengan baik, salah satu upayanya yaitu dengan memberikan tambahan motivasi serta pemberian insentif. Untuk itu perusahaan berusaha, memberikan sorotan lebih banyak terhadap Sumber Daya Manusia yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut. Memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan, mulai dari staf perusahaan sampai karyawan tetap maupun karyawan honorer. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan suatu usaha. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan tujuan perusahaan akan *tercapai*, sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan globalisasi (Ambarita, 2012). Perusahaan diuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam bisnis. Sumber Daya Manusia menitik beratkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang saling berintraksi satu sama lain dalam pencapaian suatu tujuan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan Penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Pelayanan Dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan divisi/bagian motivasi karyawan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pelayanan Dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus berjumlah 35 orang dan sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Teknik analisis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), dan Uji Stimultan) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada yayasan pelayanan dan pengembangan alfa omega tarus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan pelayanan dan pengembangan masyarakat alfa omega taurus . Sedangkan secara stimultan lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap

kinerja karyawan pelayanan dan pengembangan dan pengembangan masyarakat alfa omega.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian yang didapati dari hasil analisis regresi linear berganda dengan konstantan a sebesar 8.614 sedangkan koefisien regresi  $b_1 = 0,409$  dan  $b_2 = 0,350$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :  $Y = 8,614 + 0,409 (X_1) + 0,350 (X_2) + e$ . selain itu hasil Uji Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X1) di temukan t hitung = 2,317 lebih besar dari t tabel = 2, 03693 dan tingkat signifikan = 0,027. Oleh karna itu nilai Sig. < 0,05 maka Ho ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan Ha ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) ditemukan t hutung = 1,756 lebih kecil dari t tabel = 2,03693 dan tingkat sig. = 0,089. Oleh karna nilai sig < 0,05 maka Ho ( $b_1 = 0$ ) diterima dan Ha ( $b_1 \neq 0$ ) ditolak yaitu variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). untuk hasil uji F didapati F hitung = 17,716 lebih besar dari F tabel = 3,29 dan tingkat Sig = 0,000 oleh karna itu nilai Sig < 0,05 maka Ho ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan Ha ( $b_1 \neq 0$ ) diterima artinya variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,525 atau 52,5% . Hal ini berarti besar pengaruhnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 52,5%. Sedangkan pengaruh sebesar 47,5% disebabkan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :*Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.***