

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT PELINDO DAYA SEJAHTERASURABAYA

Oleh :

Muhammad Haris Dintarang

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

Email :

muhammadharisd@gmail.com

Juli Pratyorini S.Sos, MM

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

ABSTRAK

Di era yang mana sangat maju ini setiap perusahaan selalu membutuhkan tenaga kerja (karyawan) terutama dalam hal pengembangan perusahaan agar perusahaan berjalan secara optimum untuk itu diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki motivasi terhadap kinerja terhadap perusahaan dan juga lingkungan kerja perusahaan yang memadai. Oleh karena itu PT Pelindo Daya Sejahtera terus berusaha meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja agar mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah teknik *purposive sample* yang berjumlah 40 responden yang mana mereka adalah tenaga *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera penempatan PT BJTI.

Metode penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dengan analisis data regresi linear menyatakan bahwa Indikator bersifat valid dan reliabel. Uji analisis regresi linear berganda variabel Motivasi(X1) Dan Lingkungan Kerja(X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja(Y) karyawan *Outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera. Secara parsial variabel Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era yang mana sangat maju ini setiap perusahaan selalu membutuhkan tenaga kerja (karyawan) terutama dalam hal pengembangan perusahaan agar perusahaan berjalan secara optimum. Namun, banyak sekali perusahaan yang mana mengalami penurunan yang mana disebabkan berkurangnya kualitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu tiap perusahaan akan selalu mencari karyawan yang mana tepat agar bisa sesuai dengan tugas tugas yang mana diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas mereka sehingga baik perusahaan ataupun karyawan mendapatkan keuntungan yang mana sama. Karena ada nya permasalahan tersebut PT Pelindo Daya Sejahtera melakukan *recruitment* karyawan baru dalam langkah untuk mempetahankan citra dan kapasitas perusahaan.

PT Pelindo Daya Sejahtera adalah perusahaan yang mana bergerak di bidang penyaluran tenaga kerja ahli daya untuk diberikan kepada *user* dan ditempatkan sesuai dengan kriteria yang mana dibutuhkan oleh *user* salah satu nya yang mana dibutuhkan oleh *user* yang mana berada di PT BJTI yaitu OHT (Operator Head Truck), dan Operator *pass gate*. Pelindo Daya Sejahtera seringkali melakukan atau rutin melakukan *recruitment* dalam rangka menunjang kebutuhan *user* dan juga kadang untuk mengganti pegawai pegawai yang mana lalai dalam menjalankan tugas. Oleh karena

itulah alasan peneliti ingin mencari tau bagaimana karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera dapat mempertahankan kinerja mereka agar tidak lalai menjalankan tugas dan di ganti dengan cara memotivasi dan tentang lingkungan kerja mereka

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera?

Batasan Masalah

Penelitian yang mana penulis dalam memerlukan adanya batasan masalah karena agar lebih meruncingkan masalah yang mana terkait oleh karena itu penulis hanya mendalami apa yang mana terkait dengan Karyawan *Outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera penempatan PT BJTI dan terutama yang hanya terkait dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera Penempatan PT BJTI

Tujuan Penelitian

Dari hasil uraian rumusan masalah diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, PT Pelindo Daya Sejahtera
2. Untuk mencari tahu pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis memiliki beberapa manfaat dengan perusahaan atau suatu pihak yang terikat. Berikut manfaat bagi penulis :

1. Bagi Perusahaan
Menjadi sarana menghubungkan perusahaan atau instansi dengan instansi lembaga pendidikan untuk berkorporasi lebih lanjut yang mana bersifat akademis maupun non akademis.
2. Bagi Penulis
Agar bertambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di lapangan kerja tentang dunia kerja
3. Bagi Stiamak Barunawati
Terciptanya kemitraan yang mana saling menguntungkan antara kedua belah pihak

LANDASAN TEORI

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Uno (2012), Motivasi kerja ialah kemampuan didalam individu yang mana men *suggest* perilaku spontan seseorang terhadap aktivitas

Macam Motivasi

Berdasarkan pakar bernama Hasibuan (2013), ada dua jenis motivasi kerja, yaitu :

1. **Motivasi positif.** menggunakan motivasi positif, pemimpin memotivasi (menginspirasi) bawahan menggunakan menyampaikan penghargaan yang mana melebihi baku kinerja. Motivasi positif ini menaikkan moral bawahan Anda bonus karyawan yang mana melebihi baku bisa berupa uang, alat-alat, barang, dll.
2. **Motivasi negatif.** menggunakan motif negatif, pemimpin termotivasi dengan menghukum karywan yang mana berada pada bawah standar yang mana ditetapkan. Motif negatif menaikkan moral bawahan pada jangka pendek sebab takut eksekusi, tetapi bisa mempunyai konsekuensi mala pada jangka panjang.

Aspek Motivasi Kerja

Menurut ahli Winardi (2015), terdapat 3 aspek primer yang mana sebagai pendorong motivasi kerja individu karyawan, yaitu

1. Keinginan, hasrat,saat individu mempunyai sebuah hasrat, motivasinya memacu buat melakukan

- beberapa pekerjaan untuk mencapai apa yang mana di inginkannya.
2. Kebutuhan, individu akan mempunyai motivasi lebih ketika ada orang lain yang mana membutuhkannya saat individu membutuhkan sesuatu contohnya bayaran atas kerja kerasnya atau kompensasi maka akan terpacu rasa melakukan pekerjaan dengan baik.
 3. Rasa aman, Rasa keamanan orang yang mana mencoba melakukan sesuatu melarikan diri berasal daripada rasa takut bahkan saat mereka tak melakukan sesuatu, serta terdapat alasan motivasi sebab seseorang bisa melakukan sesuatu menggunakan keamanan.

Bentuk Motivasi Kerja

Menurut pakar Siswanto (2012), Secara umum, bentuk motivasi yang mana dipilih organisasi mencakup empat komponen utama yakni imbalan uang, kepemimpinan dan kontrol, penerapan pola kerja yang mana efektif, dan kebajikan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Ganti rugi bentuk uang
Salah satu bentuk yang mana paling umum diberikan kepada pekerja adalah bentuk kompensasi, Kompensasi bagi pekerja biasanya dalam bentuk uang, Imbalan sebagai faktor motivasi selalu sangat dihargai, Tidak sepenuhnya benar bahwa setiap orang melakukan apa saja untuk meningkatkan pendapatan mereka, Tetapi selama beberapa dekade, kebanyakan orang telah terbukti melakukan apa pun untuk mencegah orang lain mencuri sumber pendapatan mereka.
2. Pengarahan dan pengendalian
Mengarahkan berarti memutuskan apa yang mana harus dilakukan dan apa yang mana tidak boleh dilakukan. Manajemen, di sisi lain, berarti menetapkan bahwa tenaga kerja harus melaksanakan apa yang mana diperintahkan untuk dilakukan. Padahal, dua hal ini telah dikembangkan dan diadopsi sebagai insentif oleh berbagai perusahaan selama berabad-abad. Hari ini masih digunakan oleh manajer untuk memotivasi tenaga kerja mereka. Kemampuan briefing mencakup berbagai proses operasi standar, manual, manual, dan bahkan manajemen berdasarkan tujuan, Fungsi manajemen meliputi evaluasi kerja, pengendalian mutu, dan pengukuran hasil kerja.
3. Penetapan pola kerja yang mana efektif
Pada umumnya reaksi kebosanan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, Ketika manajemen menyadari bahwa masalahnya adalah karena cara pekerjaan itu diatur, manajemen meresponsnya dengan berbagai cara, Teknik tersebut, antara lain:
 - a. Perkaya pekerjaan, yaitu sesuaikan tuntutan pekerjaan dengan keterampilan karyawan,
 - b. Manajemen partisipasi yaitu menggunakan berbagai cara melibatkan karyawan dengan pengambilan keputusan dalam keputusan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Netisemito (2013) mengatakan bahwa Lingkungan kerja artinya sesuatu yang mana masih ada disekitar para pekerja juga yang mana mensugesti dirinya pada melaksanakan tugas tugas yang mana sudah dibebankan. Tujuan Promosi

Indikator Lingkungan Kerja

Soerdemayanti, 2013 menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Indikator dari lingkungan kerja individual antara lain:
 - a. suhu normal
 - b. cahaya yang mana cukup
 - c. kebersihan tempat
 - d. penerapan warna
 - e. ketertiban pada waktu jam kerja
2. Indikator dari lingkungan kerja anggota antara lain:
 - a. Hubungan dengan atasan dan bawahan
 - b. Hubungan dengan karyawan

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa Konsep kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mana akan dilakukan karyawan ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mana mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan ialah:

1. Faktor perseorangan/individu

Dengan kata lain, faktor-faktor dalam diri seseorang yang mana berdampak ke pada kinerja, seperti pengetahuan, keterampilan, *skill*, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.

2. Faktor Pemimpin

Maksud dari faktor pemimpin merupakan unsur dukungan yang mana diberikan kepada seseorang oleh atasan, seperti dorongan, motivasi, dan bimbingan.

3. Faktor Kelompok

Elemen dukungan yang mana diberikan karyawan kepada seseorang, seperti kepercayaan pada anggota tim lain dan kesatuan anggota kelompok.

4. Faktor Sistematis

Faktor yang mana berasal dari organisasi tempat orang bekerja meliputi budaya kerja, sistem kerja, fasilitas tenaga kerja, dan lain lainnya

5. Faktor Tentang Kontekstual

Dengan kata lain, merupakan faktor yang mana disebabkan oleh lingkungan internal dan eksternal individu, seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, dan tekanan kerja..

Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat dari Mangkunegara, (2013) *indicator* kinerja ini menjadi salah satu tolak ukur dari organisasi, ada 4 indikator sebagai yang mana tertulis di bawah ini:

1. Kualitas bekerja

Bisa menghasilkan sesuai yang mana ditetapkan oleh standar dari perusahaan.

2. Kuantitas bekerja

Harus memiliki kemampuan dapat menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang mana diharapkan perusahaan.

3. Keandalan bekerja

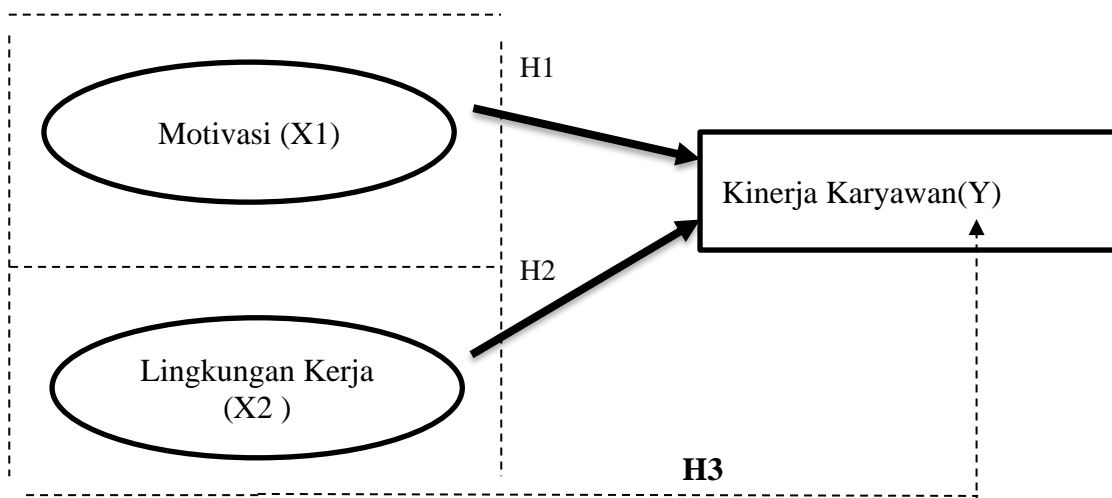
Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti aturan yang mana telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sikap dalam bekerja

Pernyataan evaluatif terhadap suatu objek, dari peristiwa

Kerangka Berpikir

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari gambar di atas dapat menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu Motivasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Hipotesis

Dari rumusan masalah diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo daya Sejahtera?
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo daya Sejahtera?
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo daya Sejahtera?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mana membutuhkan penggunaan angka-angka, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi hingga penyajian hasil. Demikian pula, hasil penelitian lebih baik disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau representasi lainnya (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam penelitian kali ini penguji berusaha mencari tahu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera.

Populasi Dan Sampel

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2015), populasi ialah sebuah wilayah yang mana terdiri berdasarkan subjek atau objek yang mana memiliki kualitas serta ciri tertentu yang mana ditetapkan sang peneliti buat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi pada penelitian ini ialah karyawan *Outsourcing* PT. Pelindo Daya Sejahtera Penempatan PT BJTI. Sampel yang dipakai ialah sampel *purposive* yang mana diambil sebesar 40 orang. dari Sugiyono (2017), sampel ialah sebagian berdasar jumlah serta ciri yang mana dimiliki oleh populasi yang mana disebut, apabila populasi mayoritas, serta peneliti tak mungkin menelaah seluruh yang mana terdapat pada populasi, contohnya sebab keterbatasan dana, energi serta ketika, maka yang mana dipelajari berasal sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan buat populasi, buat itu sampel diambil berdasar populasi wajib benar - benar reseprentatif (mewakili).

Metode Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian maka dilakukan pengumpulan data. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan prosedur sebagai berikut:

1. Wawancara
wawancara digunakan untuk survei pendahuluan untuk mengeksplorasi masalah dan kemungkinan, ketika Anda ingin tahu lebih banyak tentang pendapat dan permintaan responden survei, dan ketika jumlah responden sedikit.
2. Kuesioner
Kuesioner ialah metode pengumpulan data yang mana dapat menganalisis dan menyelidiki karakteristik, perilaku, keyakinan, dan sikap banyak orang dalam suatu organisasi dan mungkin dipengaruhi oleh sistem yang mana diusulkan atau yang mana ada. Ada dua jenis kuesioner untuk mengumpulkan data informasi kuesioner: kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Survei dalam survei ini berupa skala penilaian tertutup. Penulis akan membuat suatu pertanyaan dan disusun sedemikian rupa, kemudian akan dikirim untuk dijawab oleh responden.
3. Studi Pustaka
Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang mana dilakukan dengan membaca dan mencari data-data dari buku yang mana berkaitan mengenai materi yang mana dibahas oleh penulis, antara lain tentang manajemen pelayanan, kualitas pelayanan dan metode penelitian bisnis baik dari perpustakaan kampus dan perpustakaan umum. Selain dari buku, penulis juga mengumpulkan data dari internet dan referensi penelitian terdahulu yang mana berkaitan dengan penelitian yang mana sedang dilakukan.
Menurut Sugiyono (2012), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang mana berkaitan dengan nilai, budaya dan norma

yang mana berkembang pada situasi sosial yang mana diteliti.

Data yang di peroleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut adalah tabel skala pengukuran (skala likert) sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran (Skala Likert)

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung berupa hasil kuesioner respon dan mengenai proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian terdahulu, studi pustaka, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Uji Deskriptif Data

1. Uji validitas

Uji Validitas Hal ini dimaksudkan untuk memberi petunjuk relevansi dari alat ukur yang mana digunakan dalam penelitian. Juga bisa dikatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai alat ukur sebuah kebenaran untuk pertanyaan pada kuisisioner serta mengukur kemampuan kuisisioner dalam mengungkapkan hasil. Apabila ditemukan persamaan diantara item pertanyaan yang mana diteliti, maka kuisisioner tersebut bisa dinyatakan valid, adapun kriteria yang mana digunakan dalam uji validitas ialah:

- a) apabila hasil dari R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} serta bernilai positif, bisa dikatakan bahwa pernyataan dari kuisisioner peneliti valid
- b) apabila hasil dari R_{hitung} lebih kecil dari R_{tabel} , bisa dikatakan bahwa pernyataan dari peneliti tidak valid

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah media untuk pengukuran Indikator variable dari item kuisisioner. Sebuah kuisisioner dinyatakan reliable atau dapat diandalkan bila hasil jawaban dari suatu individu terdapat hasil pernyataan yang mana konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu waktu. Dengan memakai fasilitas SPSS didapatkan hasil reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$

3. Uji T

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji T merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang mana menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang mana diteliti

4. Uji F

Menurut Kuncoro (2012), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

5. Uji asumsi klasik

Uji hipotesis klasik oleh Ghozali (2011) digunakan untuk melihat apakah diduga regresi merupakan asumsi kolinear tak bias terbaik. Parameter regresi, biasanya ditentukan dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (OLS), digunakan untuk mendapatkan persamaan yang mana paling tepat. Pengujian klasik digunakan untuk memeriksa kesalahan pada data yang mana digunakan pada pengujian ini. BLUE (*Best Linear Unbiased Estimated*) merupakan sifat uji regresi ini. Dibutuhkan adanya pengujian asumsi klasik terhadap model yang mana telah diformulasikan.

6. Uji Regresi Berganda

Pada uji regresi linier berganda dipergunakan untuk memperoleh asumsi maupun suatu prediksi dengan mengidentifikasi hubungan linear antar variabel yang diwakili oleh pendidikan serta pelatihan merupakan faktor independen studi. Juga model regresi dengan variabel bebas berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah serta derajat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, contoh persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan

Y = Kinerja Karyawan

e = Estimasi error pada masing-masing variabel

β_1, β_2 = Koefisien regresi

a = Koefisien konstanta

7. Uji Koefisiensi Determinasi

Merupakan suatu model uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik dari garis regresi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas dibuat untuk melakukan ketepatan penilaian sebagai alat penilaian yang mana digunakan untuk mengukur konsep sebuah penilaian agar dapat valid Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara yaitu menggunakan rumus rtabel dan rhitung, Uji validitas akan berhasil atau dikatakan valid sekali jikalau rhitung lebih besar dari rtabel. Penelitian menggunakan spss versi 25 berikut perhitungan uji validitas yang mana peneliti lakukan dengan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen :

1. Uji validitas variabel X1 (Motivasi)

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel X1(Motivasi)

Variabel	Pertanyaan	rhitung	Rtabel	keterangan
X1(motivasi)	1	0,594	0,312	Valid
	2	0,825	0,312	Valid
	3	0,824	0,312	Valid
	4	0,783	0,312	Valid

Sumber Data Peneliti diolah spss 25,2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dinyatakan bahwa data atau item Motivasi(X1) yang mana memiliki 4 item pertanyaan jika semua dinilai dengan korelasi dengan rTabel maka akan dapat disimpulkan bahwa dari 4 pertanyaan yang mana diberikan oleh peneliti semuanya valid, hal ini dapat dibenarkan dengan uji validitas yang mana menyatakan bahwa rHitung lebih besar dari rTabel sehingga uji validitas untuk item motivasi (X1) dapat dinyatakan sebagai alat penelitian yang mana valid

2. Uji validitas variabel X2(Lingkungan)

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2(Lingkungan Kerja)	1	0,709	0,312	Valid
	2	0,756	0,312	Valid
	3	0,845	0,312	Valid
	4	0,844	0,312	Valid

Sumber Data Peneliti diolah spss 25,2022

Dari Tabel 4.8 dengan item lingkungan (X2) dengan 4 item pernyataan dengan korelasi semua item disimpulkan yaitu semua item valid atau berdasarkan pernyataan syarat validitas yaitu rHitung lebih besar dari rTabel dengan begitu dapat dikatakan valid dan bisa dijadikan alat penilaian yang mana valid.

3. Uji validitas Y(Kinerja)

Tabel 4.9 Uji Validitas Y (Kinerja)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y(Kinerja)	1	0,787	0,312	Valid
	2	0,892	0,312	Valid
	3	0,805	0,312	Valid
	4	0,652	0,312	Valid

Sumber Data Peneliti diolah spss 25,2022

Dari Tabel 4.9 dengan item kinerja(Y) dengan 4 item pernyataan dengan korelasi semua item disimpulkan yaitu semua item valid atau berdasarkan pernyataan syarat validitas yaitu rHitung lebih besar dari rTabel dengan begitu dapat dikatakan valid dan bisa dijadikan alat penilaian yang mana valid

Uji Realibilitas

Menurut pendapat Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah mengukur menggunakan obyek yang mana sama dengan kuisioner untuk mendapatkan hasil yang mana reabilitas atau yang mana pasti menurut keandalan kuisioner yang mana telah disebar atau dibagikan, Uji reabilitas dikatakan reliabel jikalau data yang mana diuji atau yang mana telah disebar berada pada titik hasil dibawah $>0,6$. Berikut Uji reabilitas yang mana telah dilakukan oleh peneliti menurut hasil kuisioner yang mana pasti dari waktu ke waktu.

Tabel 4.10 Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,784	0,6	Realibel
Lingkungan (X2)	0,797	0,6	Realibel
Kinerja (Y)	0,786	0,6	Realibel

Sumber Data Peneliti diolah spss versi 25,2022

Menurut Data diatas dapat ditarik kesimpulan dan hasil bahwa variabel variabel seperti X1 (motivasi), X2 (lingkungan), dan Y (kinerja) semuanya korelasi data telah mencapai syarat uji reliabilitas yaitu *cronbach's alpha* $>0,6$

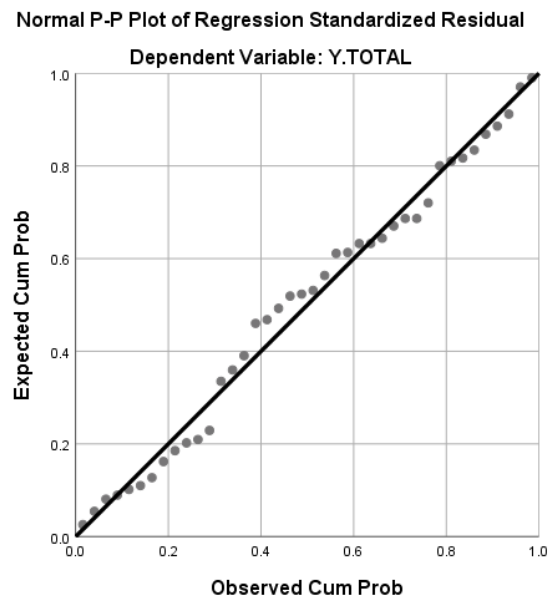
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan sebagai alat uji untuk mengukur apakah ada model regresi atau residual yang mana memiliki ditribusi normal atau tidak, seperti yang mana diketahui bahwa uji F dan T mengikuti residual yang mana normal. Uji normalitas menggunakan spss versi 25. Sesuai prinsip normalitas diketahui untuk mengetahui penyebaran (titik) yang diperoleh data terhadap grafik pada sumbu diagonal dengan mengetahui residual dan histogramnya, penentuan dalam mengambil keputusan ialah dapat dilihat terdapat penyebaran data di sekitar diagonal garis

dan menunjukkan arah garis, grafik histogramnya mengikuti distribusi pola normal, model regresi ini maka dapat dikatakan asumsi normalitas

Apabila penyebaran garis jauh dari diagonal dan tidak mengikuti atau histogram grafik tidak mengikuti pola distribusi normal, dapat dikatakan asumsi tidak normalitas.



Gambar 4. 3 Normal P-P Plot of Regression Standardizer Residual

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2022)

Perolehan hasil yang dilakukan oleh peneliti dapat melihat grafik diatas, terlihat bahwa sumbu diagonal grafik pada penyebaran data titik diagonal mengikuti arah garis dan tidak menyebar jauh pada diagonal garis. Model regresi bisa dikatakan normalitas karna pengujian ini didukung adanya data statistik yang penlitu gunakan pada non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji atau alat uji yang mana digunakan untuk menentukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen atau tidak Cara menghitung atau nya atau syarat perhitungannya adalah dengan cara menentukan bahwa *tollerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau jika *VIF (variant invlation factor)* kurang dari 10,0 maka tidak terjadi

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Model	<i>collinearity statistic</i>	
	<i>Tollerance</i>	VIF
X1	0,965	1,037
X2	0,965	1,037

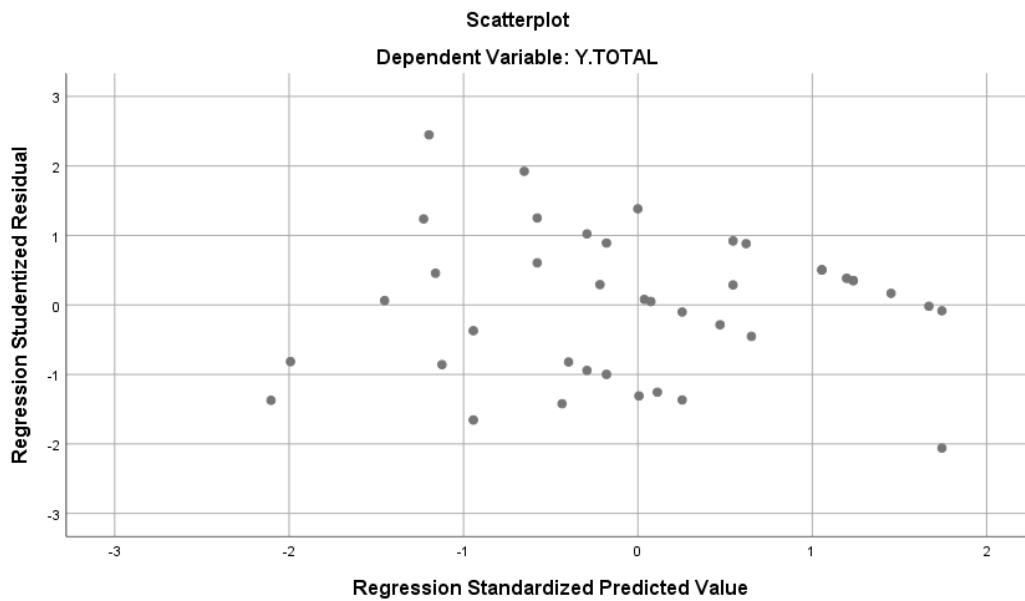
Sumber Data peneliti diolah spss 25,2022

Dalam tabel 4.11 dapat ditarik kesimpulan bahwa X1(motivasi), dan X2(Lingkungan) mendapat nilai *tollerance* 0,965 atau lebih dari 0,10 dan juga VIF 1,037 atau kurang dari 10,00,begitu juga dengan X2 yang mana mendapat nilai *tollerance* dan VIF yang mana sama.maka dapat dinilai dengan pasti bahwasanya X1 dan X2 yang mana diletili oleh peneliti tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroditas termasuk dari salah satu macam uji asumsi klasik, Uji heteroditas untuk mencari dan mendeteksi adanya varian variabel bebas yang mana memiliki nilai yang mana berbeda dalam regresi.Uji heteroditas yang mana diuji kali ini oleh peneliti menggunakan *scatter plot* yakni dengan menggunakan *standarized predictor* dengan *standarized residual* Jika tidak ada pola yang mana berada diatas dan dibawah angka nol dan juga acak maka tidak terjadi heteroditas, Seperti pada

gambar 4.5 tidak terjadi heteroditas karena pola - pola tersebut acak sehingga tidak terjadi heteroditas.berikut gambar *scatterplot* yang mana diolah oleh spss versi 25.



Gambar 4.5 Grafik hetekedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2022)

Perolehan yang di hasilkan oleh peneliti menunjukkan scatter plot pada grafik diatas terdapat penyebaran titik yang tidak beraturan pada posisi dibawah dan diatas 0 terhadap sumbu Y, dapat diartikan dari hasil tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji F (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara motivasi (X1) dan lingkungan (X2) terhadap kinerja (Y) secara bersama sama.cara menentukan uji F yaitu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka akan bisa disebut berpengaruh secara simultan

Rumusan hipotesis untuk Uji F sebagai berikut

1. Uji F motivasi (X1), Lingkungan (X2), terhadap Kinerja (Y)
 - H3 : Tidak adanya pengaruh antara motivasi (X1), lingkungan (X2), terhadap kinerja (Y) di PT Pelindo Daya Sejahtera
 - Ha: Adanya pengaruh antara motivasi (X1), lingkungan (X2), terhadap kinerja (Y) di PT Pelindo Daya Sejahtera
2. Cara mencari Ftabel yaitu
 - $F_{\text{tabel}} = k ; n-k$
 - Keterangan : k :jumlah variabel bebas
 - n : jumlah responden
 - maka $F_{\text{tabel}} = 2 ; 40-2$
 - $= 2 ; 38$
 - $= 3,24$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.116	2	34.058	13.173	.000 ^b
	Residual	95.659	37	2.585		
	Total	163.775	39			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Gambar 4.7 analisis uji F

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan gambar 4.7 diperoleh hasil bahwasanya nilai sig dari uji F sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 dan F tabel dari uji f sebesar 3,24 atau lebih kecil dari nilai Fhitung yakni sebesar 13,173 sehingga uji F yang mana dilakukan berhasil dan itu artinya X1 dan X2 berpengaruh simultan terhadap Y, maka hipotesa yang mana benar H0 ditolak dan H3 diterima

Uji T (Parsial)

Uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui uji T bertujuan melihat kebenarannya melalui signifikansi data yang di peroleh secara parsial pada Motivasi variabel X1 dan Lingkungan Kerja variabel X2 terhadap Kinerja variabel Y dengan menggunakan hasil perhitungan SPSS, berikut hasil tabel yang di peroleh :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.239	1.892		4.355	.000		
	X1.TOTAL	.287	.096	.380	2.974	.005	.965	1.037
	X2.TOTAL	.336	.095	.454	3.550	.001	.965	1.037

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Gambar 4.6 analisis Uji T

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24 (2022)

1. Variabel Motivasi (X1)

H0: Tidak adanya pengaruh parsial antara motivasi (X1) dengan kinerja (Y) di PT Pelindo Daya Sejahtera

H1 : Adanya pengaruh parsial antara motivasi (X1) dengan kinerja (Y) di PT Pelindo Daya Sejahtera

Dari gambar 4.6 yang mana telah diuji oleh peneliti diperoleh hasil bahwasanya variabel motivasi (X1) berada pada sig 0,005 atau dibawah 0,05 dan tabel hitung dari Ttabel adalah 1,687 dan Thitung peneliti adalah 2,974 maka dapat dipastikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sehingga H0 tidak diterima dan H1 diterima

2. Variabel Lingkungan (X2)

H0 : Tidak adanya pengaruh parsial antara lingkungan(X2) terhadap kinerja (Y) di PT Pelindo Daya Sejahtera

H2 ; Adanya adanya pengaruh parsial antara lingkungan(X2) terhadap kinerja (Y) di PT Pelindo Daya Sejahtera

Dari Gambar 4.6 yang mana telah diuji oleh peneliti diperoleh hasil bahwasanya variabel lingkungan (X2) berada pada tingkat sig 0,001 atau dibawah 0,05 dan Thitung sebesar 3,550 atau diatas Ttabel sehingga Variabel Lingkungan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sehingga H2 diterima dan H0 tidak.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.13 Uji Koefisiensi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.384	1.608

Sumber Data yang diolah spss 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,384 artinya 38,4% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (motivasi dan lingkungan) dan sisanya 62,6% (100%-38,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan peneliti

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji Uji regresi linear berganda perlu mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 serta X2 terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil yang dihitung melalui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.239	1.892
Motivasi	.287	.096
Lingkungan	.336	.095

Sumber: data yang diolah spss 2022

Pada tabel diatas diperoleh kesamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y=8.239+0,287X_1+0,336X_2+e$$

Pada hasil yang diperoleh pada tabel di atas, artinya dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

1. Pada constant terlihat nilai sebesar 8.239, ialah apabila motivasi(X1) serta lingkungan(X2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 8.239
2. Koefisien regresi variabel Motivasi(X1) terlihat nilai sebesar 0,287 maka bisa disebutkan bahwa variabel Motivasi(X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan serta dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,287.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan(X2) terlihat nilai sebesar 0,336 maka bisa disebutkan bahwa variabel. Lingkungan(X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan serta dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,336.

Pembahasan

Berdasarkan Hasil observasi dan analisis data yang mana telah peneliti lakukan didapat kan hasil dari pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap linerja karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera (penempatan bjti) yakni sebagai berikut :

1. Dalam hipotesa H1 **yakni adanya pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan** dibuktikan benar adanya karena adanya bukti dari hasil uji parsial yang mana dilakukan dan mendapat hasil bahwasanya variabel motivasi (X1) berada pada sig 0,00 atau dibawah 0,05 dan

tabel hitung dari Ttabel adalah 1,687 dan Thitung peneliti adalah 7,637 maka dapat dipastikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sehingga hipotesis diterima

2. Dalam Hipotesis H2 yakni **adanya pengaruh parsial antara lingkungan terhadap kinerja** dapat dibuktikan dengan benar hal ini dikarenakan adanya diperoleh hasil bahwasanya variabel lingkungan (X2) berada pada tingkat sig 0,001 atau dibawah 0,05 dan Thitung sebesar 3,550 atau diatas Ttabel sehingga Variabel Lingkungan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sehingga H2 diterima dan H0 tidak.
3. Dalam hipotesis H3 yakni **adanya pengaruh simultan motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan** mampu dibuktikan benar oleh peneliti hal ini dapat dinyatakan pada hasil uji F yang mana hasilnya nilai sig dari uji F sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 dan F tabel dari uji f sebesar 3,24 atau lebih kecil dari nilai Fhitung yakni sebesar 29,163 sehingga uji F yang mana dilakukan berhasil dan itu artinya X1 dan X2 berpengaruh simultan terhadap Y, maka hipotesa yang mana benar H0 ditolak dan H3 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Menurut hasil analisis dan observatif yang mana dilakukan menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh erat terhadap kinerja (Y) karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil berada pada sig 0,00 atau dibawah 0,05 dan tabel hitung dari Ttabel adalah 1,687 dan Thitung peneliti adalah 7,637 maka dapat dipastikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)
2. Pada Variabel Lingkungan (X2) disebutkan dan mendapat hasil bahwasanya lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera (penempatan bjt) karena hasil yang diperoleh bahwasanya variabel lingkungan (X2) berada pada tingkat sig 0,001 atau dibawah 0,05 dan Thitung sebesar 3,550 atau diatas Ttabel sehingga Variabel Lingkungan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)
3. Variabel Motivasi (X1) dan lingkungan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) hal ini dibuktikan lewat pengujian dengan memakai Uji F yaitu menggabungkan dua variabel independen terhadap variabel dependen dengan hasil nilai sig dari uji F sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 dan F tabel dari uji f sebesar 3,24 atau lebih kecil dari nilai Fhitung yakni sebesar 13,173 sehingga uji F yang mana dilakukan berhasil dan itu artinya X1 dan X2 berpengaruh simultan terhadap Y, Dengan Koefisiensi Determinasi sebesar 38,4%

Saran

1. Bagi PT Pelindo Daya Sejahtera

Bagi PT Pelindo Daya Sejahtera diharapkan mampu terus mempertahankan motivasi dan lingkungan sebagai daya penunjang terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membuat karyawan ahli daya atau *outsourcing* mampu bersaing secara sehat dan membuat perusahaan semakin sukses.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bahwasanya semoga laporan skripsi ini mampu dijadikan patokan pembelajaran untuk peneliti dimasa depan agar membuat penelitian semakin asyik dan mudah
- b. Dan juga semoga mampu menggali penelitian di PT Pelindo Daya Sejahtera dengan menggunakan variabel lain yang mana *relate* dengan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*,

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Can, A., & Yusri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Ekonomidan Bisnis, 1*, (26)..
- Deni darmawan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif PT*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keempat belas ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Julianti, Sari, Achmad Dwityanto, and S. Psi. *Hubungan Antara Kemampuan Mengajar Guru dengan Motivasi Berprestasi*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Majid, Rizqi Abdul, and Imam Ghozali. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan emisi gas rumah kaca pada perusahaan di Indonesia. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- MASLOW, A.H. (2016) *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia Persada. Jakart

