

ANALISIS KORELASI MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN DISTRIBUTOR ONDERDIL SEPEDA MOTOR

Rico Dio Alfonso

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
E-mail:ricodioalfonso1995@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 104 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket dengan skala likert 1–5. Program analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis tabulasi silang, dan analisis koefisien korelasi pearson. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, setiap perusahaan pasti memiliki cara masing-masing untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja tersebut dibutuhkan kemampuan dan dorongan manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu dengan memotivasi karyawan tersebut dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Karyawan dalam penekanan khusus diberi gaji, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab atas hasil kerja, prestasi kerja, jenjang karir, lingkungan kerja yang baik, serta ada tantangan dalam perusahaan maka mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Kurangnya motivasi yang maka akan berdampak munculnya stres kerja dan hal tersebut akan berdampak kepada buruknya kinerja karyawan (Mensah & Tawiah, 2015).

Survei CNN Indonesia di bulan Desember 2015 sampai Januari 2016 sebanyak 4331 responden menyatakan, 73 persen responden yang menerima tunjangan hanya satu kali dalam periode 12 bulan masa kerja tidak memiliki dampak akan peningkatan kinerja karyawan melalui hal motivasi kepada karyawan (Priherdityo, January 28, 2016). Kinerja yang kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan juga dipastikan tidak baik. Perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan khususnya kebutuhan karyawan. Salah satu cara adalah dengan membayar gaji para karyawan. Gaji dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja, dan gaji merupakan cara meningkatkan kebahagiaan karyawan dan akhirnya secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan (Zameer, Ali, Nisar & Amir 2014).

Survei yang dilakukan oleh CNN Indonesia pada tahun 2016 dengan temuan bahwa 33,4 persen karyawan berumur 22–26 tahun dengan pengalaman kerja di bawah empat tahun merasa stres karena pengembangan karir yang terbatas dan insentif yang kurang (Khoiri, July 22, 2016). Stres yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan (Lamb & Kwok, 2015).

Perusahaan harus mengetahui kinerja para karyawan agar ketika sudah kinerja perusahaan tersebut baik, maka perusahaan harus mempertahankan karyawan tersebut agar bisa tetap bekerja secara maksimal, bahkan meningkatkannya. Ketika perusahaan mengetahui kinerja sedang tidak baik, perusahaan harus meninjau kembali kekurangan tersebut. Hasil penelitian menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja dengan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Bicho, Dias, Leite, & Ramires, 2017).

Motivasi merupakan cara yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan jika manajemen menempatkan fokus mereka pada hal memotivasi karyawan maka akan mengalami peningkatan pada sisi kinerja (Zameer et al., 2014). Salah satu teori motivasi yaitu teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2007), “ERG jarang dipakai banyak penelitian”, sehingga tidak ada banyak informasi empiris yang tersedia. Sebagai model kebutuhan manusia, teori ERG telah divalidasi oleh pengalaman manusia (Ivancevich et al., 2007).

Survei dari *Jabra Knowledge Worker Survey 2015* sebanyak 2449 pekerja dari rentan usia 18–65 tahun menyatakan bahwa 78 persen responden terpengaruh dan terganggu akibat kebisingan dan gangguan di lingkungan kantor. Terpengaruhnya responden tersebut akibat kebisingan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut (Primus, August 22, 2017). Lingkungan kerja secara fisik juga akan memberi dampak kepada kinerja karyawan seperti tata ruang kantor (Cahyani & Ardana, 2013). Selain tata ruang kantor, terdapat faktor lain secara fisik yang memberi dampak kinerja karyawan seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014).

Penghargaan Gallup merupakan apresiasi terhadap perusahaan yang berhasil membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif sehingga mencapai kinerja yang terbaik dan Bank Central Asia (BCA) mendapatkannya. Survei *Team Management Survey* (TMS), Bank Central Asia mendapat nilai 4,66 dari nilai minimal 4,4 dari 5. TMS merupakan salah satu indikator yang menyebabkan BCA mendapat penghargaan tersebut. BCA berkomitmen bahwa kenyamanan, keamanan, dan keandalan menjadi prioritas utama dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di sana juga mengalami *coaching*, pelatihan, dan pembelajaran sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan (Rostanti, September 2, 2017).

Motivasi merupakan cara yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan jika manajemen menempatkan fokus mereka pada hal memotivasi karyawan maka akan mengalami peningkatan pada sisi kinerja (Zameer et al., 2014). Salah satu teori motivasi yaitu teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2007), “ERG jarang dipakai banyak penelitian”, sehingga tidak ada banyak informasi empiris yang tersedia. Sebagai model kebutuhan manusia, teori ERG telah divalidasi oleh pengalaman manusia (Ivancevich et al., 2007).

Suhu ruangan kantor berdampak kepada kinerja hanya saat seseorang yang bekerja di suasana perkantoran. Orang yang bekerja di kantor dengan penerangan yang baik maka akan berpengaruh kepada kinerjanya, sebaliknya orang yang bekerja dengan penerangan yang kurang memadai maka akan mempengaruhi kenyamanan akan bekerja lalu berdampak kepada turunnya kinerja karyawan (Lamb & Kwok, 2015). Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan adanya etika kerja serta komitmen organisasi menghasilkan hal yang positif terhadap kinerja karyawan (Hettiarachchi, 2014).

Dukungan dari perusahaan kepada karyawan melalui lingkungan kerja yang memadai maka akan menyebabkan kreatifitas karyawan meningkat dan hal tersebut menunjang kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik (melalui motivasi kerja yang tinggi) maka akan mendapat peluang untuk

dipromosikan. Perusahaan dengan adanya jenjang karir dari hasil evaluasi kinerja karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Tsai, Horng, Liu, & Hu, 2017).

Setiap perusahaan memiliki cara memotivasi karyawan dan lingkungan kerja yang berbeda-beda, begitu juga dengan perusahaan ini. Informasi yang didapat dari karyawan bagian *sales counter* dan *accounting* mengatakan bahwa beberapa karyawan terganggu dengan udara yang dingin dikarenakan tidak dapat bekerja di tekanan suhu yang dingin yang menyebabkan mereka bekerja kurang maksimal.

Informasi lain yang didapat dari karyawan bagian *sales* dan *staff* gudang bahwa adanya keluhan dari karyawan akan jam kerja dan hari kerja yaitu jam kerja yang sering lembur khususnya bagian *sales* dan *staff* gudang yang membuat mereka kurang akan waktu berkumpul dengan keluarga. Informasi dengan karyawan *sales* mengatakan bahwa beberapa karyawan dengan kinerja yang baik dapat mengalami kenaikan jabatan namun hal tersebut dilihat oleh atasan dari pengalaman mereka bekerja dan kenaikan jabatan tersebut jarang dilakukan oleh atasan.

Hasil penemuan lain ditemukan saat wawancara singkat dengan karyawan administrasi dan *sales* perusahaan ini pada hal untuk bekerja dengan motivasi dari perusahaan. Karyawan mendapatkan pelatihan di hari pertama kali bekerja. *Training* tersebut dilakukan selama tiga bulan pertama untuk melihat kinerja mereka. Informasi ini didapat dari karyawan bagian *sales* yang mengatakan bahwa hal tersebut hanya di awal mereka bekerja namun pelatihan selanjutnya hanya dilakukan saat rapat yang diadakan tiap minggu di hari Sabtu. Rapat yang diadakan tersebut sekaligus pelatihan kepada para karyawan baru tentang kegiatan atau *event* dan promo yang akan berjalan selama sebulan kedepan. Masalah yang terjadi juga ketika atasan mengadakan rapat dan pelatihan tersebut dengan penjelasan yang sama kepada karyawan senior maupun karyawan yang baru masuk. *Training* bisa menjadi motivasi buat karyawan untuk bertumbuh seperti pada teori ERG Alderfer (Alderfer, 2011).

Informasi lain saat bertanya kepada karyawan bagian *sales* yaitu ada beberapa pelanggan toko yang mengeluhkan akan kesalahan pengiriman barang ataupun kurang tepatnya waktu yang dijanjikan. Kesalahan pengiriman atau kurang tepatnya waktu yang dijanjikan kepada pelanggan tersebut membuat pihak gudang dengan pihak *sales* terkadang mengalami hubungan komunikasi yang tegang. Hal tersebut menandakan adanya hubungan antar karyawan yang kurang harmonis terjadi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “analisis korelasi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan masalah penelitian yang dirumuskan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor
2. Untuk mengetahui dan menganalisa korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat seseorang untuk mencapai tujuan (Bangun, 2012). Dampak motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari pencapaian kinerja dilihat dari faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2013). Semakin tinggi motivasi dan kemampuan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya (Mangkunegara, 2013). Peningkatan motivasi kerja akan mendorong prestasi kinerja karyawan meningkat (Rivai, 2014). Pemberian insentif akan memberi dampak positif untuk memotivasi karyawan dalam memberikan kinerja yang baik sebaliknya memberi hukuman kepada

karyawan untuk kinerja yang buruk (Elnaga & Imran, 2013). Dalam penelitian lain menunjukkan bahwa karyawan dari empat perusahaan tambang termotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik dengan penekanan khusus pada gaji (Mensah & Tawiah, 2015). Penelitian lain menunjukkan juga bahwa motivasi intrinsik berdampak positif pada kinerja karyawan (Askun & Cetin, 2017). Penelitian lain menunjukkan juga bahwa motivasi di industri minuman secara signifikan dapat berdampak positif kepada kinerja karyawan, dan dapat dikatakan jika manajemen puncak menempatkan fokus mereka pada motivasi karyawan maka pemimpin akan ke arah peningkatan positif dalam kinerja karyawan (Zameer et al., 2014). Menurut Ivancevich et al., (2007), “ERG jarang dipakai banyak penelitian,” sehingga tidak ada banyak informasi empiris yang tersedia. Sebagai model kebutuhan manusia, teori ERG telah divalidasi oleh pengalaman manusia (Ivancevich et al., 2007). Dalam penelitian ini perusahaan ini memberikan kebutuhan *existence* dalam hal gaji, jaminan kesehatan, dan uang makan yang menjadi kebutuhan dasar para karyawan seperti pada teori ERG (Bangun, 2012). Kebutuhan *existence*, memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Luthfi, Susilo & Riza, 2014). Selain kebutuhan dasar tersebut, perusahaan ini membuat *event* dimana mengadakan *family day* untuk meningkatkan rasa hubungan antar karyawan dan perusahaan. Perusahaan ini juga melakukan *training*, dan adanya jenjang karir di dalamnya meskipun jenjang karir dilihat dari pengalaman kerja yang lama. Dalam penelitian lain menyatakan bahwa variabel independen (motivasi *existence*, *relatedness*, *growth*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Sandhira, Rahardjo, & Utami, 2013). Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

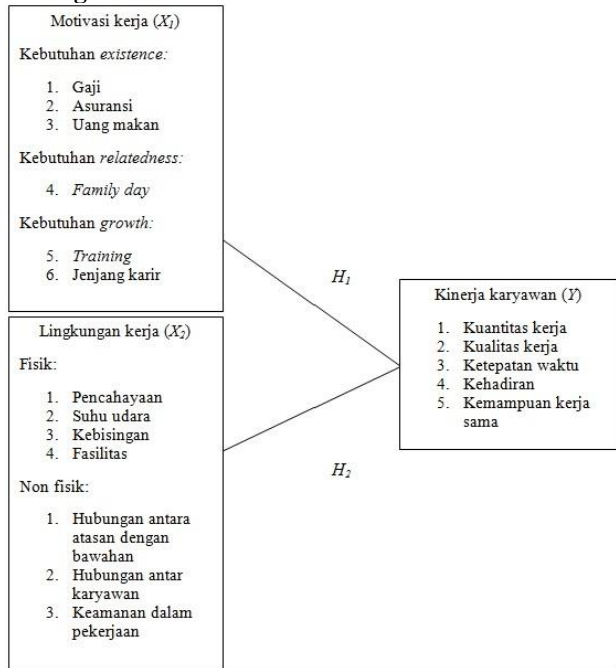
H₁: Diduga ada korelasi motivasi kerja dan kinerja karyawan distributor resmi sepeda motor.

Korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan internal maupun eksternal dapat berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan dan secara tidak langsung berdampak positif kepada kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Rivai, 2014). Lingkungan kerja yang kurang baik membuat tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001). Penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017). Kurangnya pengarahan terhadap lingkungan kerja karyawan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan seperti sinar lampu yang redup membuat penurunan kinerja karyawan dan kebisingan juga membuat turunnya kinerja karyawan (Kwok, 2015). Dalam penelitian lain ditemukan bahwa lingkungan kerja juga berdampak positif terhadap performa suatu perusahaan (Tsai et al., 2015). Menurut Akinyele (2007), “lingkungan kerja yang kondusif memastikan kesejahteraan yang dapat memungkinkan karyawan untuk mengerahkan diri untuk berperan bagi peningkatan produktivitas yang lebih tinggi” (dalam Taiwo, 2010). Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga ada korelasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

Sumber: Bangun, 2012; Sedarmayanti 2001

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penjelasan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan ini berjumlah 104 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari orang-orang yang terpilih untuk mewakili populasi penelitian. Berdasarkan kemampuan untuk melibatkan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, maka teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Keseluruhan populasi penelitian memungkinkan untuk ditetapkan sebagai sampel, sehingga penggunaan teknik sampel jenuh yang dinilai tepat.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, dengan interval penilaian untuk setiap jawaban adalah satu sampai dengan lima interval. Angket diberikan kepada para karyawan dalam perusahaan ini. Hasil yang diperoleh dari angket akan diolah kedalam program SPSS untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden,

mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS.

Uji Validitas

Skala pengukuran dinyatakan valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009). Uji validitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi yang sesuai dengan hal dan sifat yang diukur (Kuncoro, 2009). Dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung memiliki tingkat signifikansi $\leq 0,05$ ($\alpha=5\%$).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila seorang sampel bersifat konsisten dan stabil dari waktu ke waktu dalam menjawab pernyataan (Kuncoro, 2009). Dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ dan *r alpha* $> r$ tabel.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012), analisa deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penggunaan analisa deskriptif ini menggunakan tabel frekuensi agar dapat mengetahui ciri atau karakteristik responden terhadap salah satu variabel tertentu.

Analisis Tabulasi Silang

Teknik analisa data yang digunakan adalah tabulasi silang. Tabulasi silang merupakan tabel yang mengorganisasikan data dalam kelompok atau kategori atau kelas yang memungkinkan peneliti melakukan perbandingan (Istijanto, 2005). Tabulasi silang menghasilkan tabel-tabel yang mencerminkan distribusi gabungan variabel dengan jumlah kategori atau nilai berbeda yang terbatas. Analisa tabulasi silang di penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan karakteristik responden yang meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Malhotra (2004), “analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dikatakan berkorelasi positif apabila perbuahan pada ariabel diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan arah yang sama. Dikatakan berkorelasi negatif apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan arah yang berlawanan. Dikatakan berkorelasi nihil terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan variabel yang lain dengan arah yang tidak teratur (acak).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	83	79,8%
Perempuan	21	20,2%
Total	104	100%

Sumber : Data diolah

Responden dari karyawan dalam perusahaan yang dominan adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang

(79,8%). Laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dikarenakan beberapa pekerjaan yang ada di perusahaan lebih cocok dilakukan oleh laki-laki seperti *sales* dan *staff* gudang serta *staff* teknisi. Hal tersebut cocok ditangani oleh laki-laki dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan fisik yang menuntut stamina dan tenaga besar untuk terjun ke lapangan.

Tabel 2.
Profil Responden Berdasarkan Usia

	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	2	1,9%
20–30 tahun	38	36,5%
31–40 tahun	39	37,5%
>40 tahun	25	24%
Total	104	100%

Sumber: Data diolah

Responden dari karyawan dalam perusahaan yang dominan adalah responden yang berusia antara 31–40 tahun sebanyak 39 orang (37,5%) dan kedua antara 20–30 tahun sebanyak 38 orang (36,5%). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), kedua kelompok usia tersebut merupakan usia yang memiliki fisik kuat dan prima, serta usia tersebut produktif untuk bekerja dan diharapkan usia tersebut memiliki masa kerja yang lama, stamina yang tinggi, dan mudah untuk dilatih dan dididik (dalam career builder indonesia, September 21, 2015).

Tabel 3.
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	3	2,9%
SMA/SMK	81	77,9%
Perguruan Tinggi	20	19,2%
Total	104	100%

Sumber: Data diolah

Responden dari karyawan dalam perusahaan yang dominan adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir di jenjang SMA/SMK yaitu sebanyak 81 orang (77,9%). Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar jenis pekerjaan di kantor perusahaan ini lebih membutuhkan kemampuan teknis (*staff* gudang, *staff* teknisi) daripada kemampuan konseptor (*supervisor*, kepala administrasi, kepala akuntansi), sehingga perusahaan tidak menuntut dengan standar lulusan dari perguruan tinggi. Latar belakang pendidikan SMA/SMK banyak dibutuhkan sebagai syarat minimal perusahaan ini dan dapat mengoperasikan komputer. Perusahaan melihat bahwa latar belakang SMA/SMK sudah cukup untuk menempati posisi tersebut.

Tabel 4.
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
0 – 5 tahun	37	35,6%
6 – 10 tahun	39	37,5%
11 – 15 tahun	14	13,5%
>16 tahun	14	13,5%
Total	104	100%

Sumber: Data diolah

Responden dari karyawan dalam perusahaan yang dominan adalah responden yang memiliki lama bekerja antara 6–10 tahun yaitu sebanyak 39 orang (37,5%) dan kedua yaitu 0–5 tahun yaitu sebanyak 37 orang (35,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan loyal terhadap perusahaan.

Uji Validitas

Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas jika memiliki nilai signifikansi pearson kurang dari 0,05.

Tabel 5.
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Sig.	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	Q1	0,640	0,000	0,564	Valid
	Q2	0,709	0,000	0,642	Valid
	Q3	0,593	0,000	0,504	Valid
	Q4	0,728	0,000	0,664	Valid
	Q5	0,644	0,000	0,572	Valid
	Q6	0,736	0,000	0,674	Valid
	Q7	0,769	0,000	0,714	Valid
	Q8	0,701	0,000	0,626	Valid
	Q9	0,641	0,000	0,556	Valid
	Q10	0,734	0,000	0,673	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	Q11	0,721	0,000	0,653	Valid
	Q12	0,754	0,000	0,695	Valid
	Q13	0,611	0,000	0,534	Valid
	Q14	0,685	0,000	0,623	Valid
	Q15	0,730	0,000	0,667	Valid
	Q16	0,836	0,000	0,799	Valid
	Q17	0,746	0,000	0,688	Valid
	Q18	0,685	0,000	0,621	Valid
	Q19	0,731	0,000	0,676	Valid
	Q20	0,694	0,000	0,631	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q21	0,614	0,000	0,538	Valid
	Q22	0,736	0,000	0,681	Valid
	Q23	0,691	0,000	0,628	Valid
	Q24	0,709	0,000	0,645	Valid
	Q25	0,674	0,000	0,609	Valid
	Q26	0,621	0,000	0,509	Valid
	Q27	0,604	0,000	0,486	Valid
	Q28	0,670	0,000	0,569	Valid
	Q29	0,576	0,000	0,467	Valid
	Q30	0,604	0,000	0,492	Valid
	Q31	0,639	0,000	0,528	Valid
	Q32	0,622	0,000	0,503	Valid
	Q33	0,587	0,000	0,455	Valid
	Q34	0,663	0,000	0,566	Valid
	Q35	0,696	0,000	0,593	Valid

Sumber : Data diolah

Nilai signifikansi korelasi pearson pada setiap indikator dalam penelitian memiliki nilai lebih kecil daripada 0,05. Pada r hitung juga terlihat bahwa lebih besar daripada r tabel. Nilai r hitung berkisar antara 0,576 hingga 0,836/

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas jika memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,904	>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,915	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,829	>0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah

Variabel motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar

daripada 0,6. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dikatakan sudah memenuhi persyaratan reliabilitas dan dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 7.
Hasil Uji Korelasi Pearson

		<i>Motivasi Kerja</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.599**	.734**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	<i>N</i>	104	104	104
Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.599**	1	.675**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
	<i>N</i>	104	104	104
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	.734**	.675**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	<i>N</i>	104	104	104

Tabel 7 menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,734 masuk pada kategori korelasi yang kuat, artinya ada korelasi yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor. Korelasinya bersifat positif, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan menyebabkan kenaikan pula terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pula terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,675 masuk pada kategori korelasi yang kuat, artinya ada korelasi yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor. Korelasinya bersifat positif, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menyebabkan kenaikan pula terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pula terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji korelasi maka dapat dibuktikan bahwa:

H_1 : Diduga ada korelasi motivasi kerja dan kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti atau diterima kebenarannya.

H_2 : Diduga ada korelasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti atau diterima kebenarannya.

Pembahasan

Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji korelasi, didapatkan bahwa motivasi kerja (X_1) mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,734 masuk pada kategori korelasi yang kuat dan positif.

Hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhira et al., (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer et al., (2014) yang menyatakan bahwa gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Bicho et al., (2017) yang menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang memiliki nilai positif maka akan berdampak positif kepada kinerja karyawan (Tsai et al., 2017).

Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji korelasi, didapatkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,675 masuk pada kategori korelasi yang kuat dan positif.

Hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tsai et al., (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif berdampak positif juga terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hettiarachchi, 2014). Selain itu, penelitian lain mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga akan memberi dampak kepada kinerja karyawan (Cahyani & Ardana, 2013). Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah fasilitas di kantor. Fasilitas di kantor memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Norianggono et al., (2014) yang menyatakan pencahayaan dan sirkulasi udara berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa suhu ruangan, penerangan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lamb & Kwok, 2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada hasil pengujian hipotesis penelitian dan hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga ada korelasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor diterima.
2. Lingkungan kerja mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga ada korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan distributor onderdil sepeda motor diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Alderfer, C. P. (2011). *The practice of organizational diagnosis theory and methods*. New York: Oxford University Press.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Askun, D. & Cetin, F. (2018) The effect of occupational self efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *management research review*, 41(2), 186–201.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Erlangga.
- Bicho, P., Dias, D., Leite. A. & Ramires, A. (2017). Working with cancer: motivation and job satisfaction. *international journal of organizational analysis*, 25(4), 662–686.
- Cahyani, N. & Ardana, K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 423–435.
- Career Builder Indonesia (2015, September 21). *Kriteria karyawan produktif menurut perusahaan*. Retrieved July 16, 2018, from <http://careernews.id/tips/view/3508-Kriteria-Karyawan-Produktif-Menurut-Perusahaan>.
- Elnaga, A. & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European journal of business and management*, 5(4), 137–147.
- Hettiarachchi, H. A. H. (2014). Impact of job satisfaction on job performance of IT professionals: with special reference to Sri Lanka. *International Journal of Research in Information Technology*, 2(4), 906–916.
- Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran: Plus 36 Topik Riset Pemasaran*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Organizational Behavior and Management* (8th Ed). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Khoiri, A. (2016, July 22). *33 persen pekerja indonesia tidak bahagia*. Retrieved May 5, 2018 from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Lamb, S. & Kwok, K.C.S. (2015). A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and well-being of office workers. *Applied Ergonomics*, 52(16), 104–111.
- Luthfi, R. I., Susilo, H. & Riza, M.F. (2014). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8 .
- Malhotra, N. K. (2004). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mensah, E. B. K. & Tawiah, K. A. (2015). Employee motivation and work performance: A comparative study of Mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Priherdityo, E. (2016, January 28). *77 persen karyawan tidak puas tunjangan kerja*. Retrieved May 5, 2018 from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160127134134-277-107059/survei-77-persen-karyawan-tidak-puas-tunjangan-kerja>.
- Primus, J. (2017, August 22). *Kebisingan memang mengganggu produktivitas kerja*. Retrieved May 6, 2018 from <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/22/163323426/kebisingan-memang-mengganggu-produktivitas-kerja>.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (3rd Ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rostanti, Q. (2017, September 2). *BCA berkomitmen tingkatkan kondusivitas lingkungan kerja*. Retrieved May 6, 2018 from <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/keuangan/-17/09/02/ovju0w425-bca-berkomitmen-tingkatkan-kondusivitas-lingkungan-kerja>.
- Sandhira, A. F., Rahardjo, K., & Utami H. N. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area pelayanan dan jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: a case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*. 4(3), 299–307.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: the role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46(15), 26–35.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar. W. & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee’s performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 4(1), 293–298.