

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)**

**Mohammad Hairul Imam
M. Djudi Mukzam
Yuniadi Mayowan**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : hairulimam05@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment (X1) and work motivation (X2) toward employee performance partially and simultaneously. This kind of research is explanatory research with quantitative approach. The sample for this research is the employees of PT PLN (Persero) for Situbondo area which are 45 employees in total. Based on the research variable research, work environment and work motivation simultaneously have significant influences, up to 50,4%, towards employees performance. It is proven by $F_{calculate} > F_{table}$ are $(21.310 > 3.22)$ and significant results on hypothesis test is $(0.000 < 0.05)$. Work environment variable and work motivation is also have significant influences partially. It is show by regression coefficient of work environment amounted to 0.246 or 24.6% and work motivation amounted to 0.493 or 49.3%, the significant value of work environment amounted to 0.017 $(0.017 < 0.05)$ and work motivation amounted to 0.000 $(0.000 < 0.05)$. The comparison of $t_{calculate}$ and t_{table} show that the variables of work environment and work motivation have significant influences toward employess performance.

Keywords : Work environment , Work Motivation , Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 50,4%. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan pada uji hipotesis sebesar $(0,000 < 0,05)$. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,246 atau 24,6% dan motivasi kerja sebesar 0,493 atau 49,3% serta nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,017 $(0,017 < 0,05)$ dan motivasi kerja sebesar 0,000 $(0,000 < 0,05)$. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} juga menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan sudah berkembang pesat dan berpengaruh terhadap kemajuan suatu bisnis. Suatu organisasi dituntut untuk dapat menangani manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar dalam upaya pencapaian kinerja karyawan yang baik agar hasil yang diharapkan oleh perusahaan dapat terealisasi sesuai harapan yang ingin dicapai. Kinerja dalam sehari-hari dapat diistilahkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja tidak serta merta dapat dicapai oleh seseorang dengan mudah. Perlu adanya syarat-syarat untuk menjadikan seseorang agar mempunyai prestasi yang baik, yaitu dengan adanya kemauan yang keras dan berusaha dengan sungguh-sungguh dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam kemajuan suatu organisasi, manusia mempunyai peran aktif dan dominan di dalam suatu organisasi. Suatu perusahaan akan mengalami kendala dalam beroperasi jika tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan memiliki peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan canggih dalam proses melakukan pekerjaan guna membantu aktifitas yang ada di perusahaan, karena pada dasarnya peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan masih harus dikontrol dan diawasi oleh manusia saat digunakan untuk produk dari perusahaan untuk konsumen. Jadi sumber daya manusia yang ada harus selalu diperhatikan lingkungan kerja serta motivasi kerjanya dan melakukan penilaian kinerja dalam periode tertentu. Berkaitan dengan hal ini, baik atau tidak kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana tempat mereka dipekerjakan oleh suatu perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, dengan terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan itu cenderung lebih disukai oleh karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan dan atasan. Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengendali seluruh kegiatan yang ada dalam suatu

perusahaan. Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yang tidak kalah penting yaitu motivasi.

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja ini sangat berkaitan dengan kebutuhan dari karyawan. Karena pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang tenaga listrik yang ada di wilayah Situbondo. PT PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan penyuplai utama tenaga listrik negara. Selain membangun kompetensi dibidang distribusi, perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dengan melakukan perbaikan dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada seperti apa dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan menjadi tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disajikan diatas, dimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo).**

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2006:183), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan”.

Menurut Terry (2006:23) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung atau berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:18) “Secara garis besar lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Motivasi kerja

Definisi motivasi menurut (Sunnyoto, 2013:11) “Ialah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar seseorang tersebut mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian yang dimilikinya guna untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Malthis (2006:114) “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak dikarenakan oleh suatu alasan-alasan tertentu untuk mencapai tujuannya”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah di kemukakan oleh beberapa penulis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

Teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki dalam buku Rivai (2011:844) yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R) dan pertumbuhan (*Growth*) (G). Teori ERG mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, yaitu kebutuhan fisik seperti mendapatkan gaji dan keamanan saat bekerja.
2. Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, rekan kerja ataupun atasan dan sebagainya.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan potensi diri, yang bertujuan untuk menjadikan diri menjadi produktif dan kreatif dalam bekerja dapat mengembangkan karir.

Kinerja

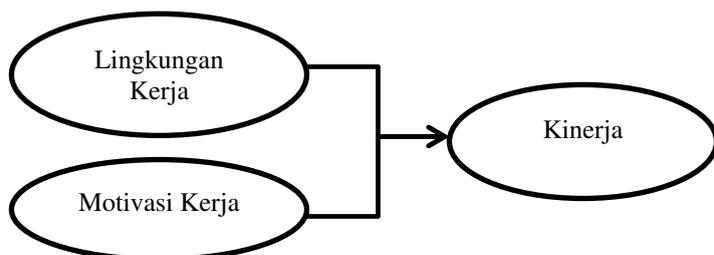
Menurut Mangkunegara (2005:67) “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di saat mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai karyawan”.

Sedarmayanti (2009:176) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur kinerjanya”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu dan karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan sistem kerja dari perusahaan, dimana karyawan itu bekerja harus dapat berkontribusi dalam mencapai misi dan visi dari perusahaan.

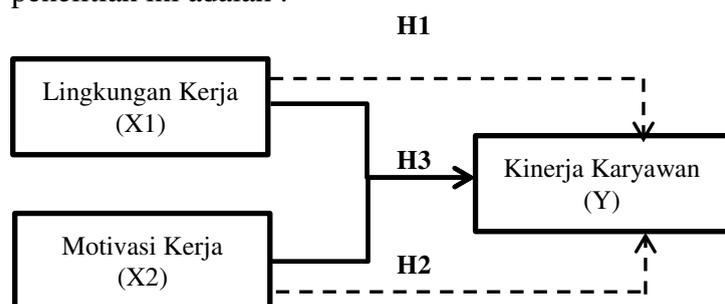
Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan judul penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka model konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Konsep

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan model konsep di atas maka model hipotesis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2. Model Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 45 karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2010:103) menyatakan bahwa:

Analisis deskriptif diperlukan pada variabel-variabel penelitian, tetapi sifatnya sendiri, dan tidak dikaitkan dengan variabel lain. Data yang telah ada dari hasil distribusi jawaban atau skor angket oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian, yang selanjutnya akan di edit. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Data yang terkumpul selanjutnya diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan angka-angka, persentase dan distribusi frekuensi.

2. Analisis Inferensial

Sugiyono (2009:67) menyatakan “Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam memenuhi penggunaan regresi linier berganda, asumsi-asumsi klasik harus dilakukan pengujiannya agar hasil yang didapat dari analisis regresi tidak bias. Perhitungan regresi linier berganda ini menggunakan alat bantu SPSS for Windows 23.0.

b. Analisis Linier Berganda

Analisis model persamaan regresi linier berganda atau (*multiple liner regression*) digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghozali (2005:110) “Regresi linier berganda (*multiple liner regression*) berguna untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

c. Uji Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen.

Uji Parsial (uji t)

Pengujian pengaruh parsial (sendiri-sendiri) dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat.

d. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja (X1) hasil *grand mean* sebesar 4,00 dan termasuk ke dalam kategori baik. Dapat disimpulkan lingkungan kerja PT PLN (Persero) APJ Situbondo sudah baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel motivasi kerja (X2) hasil *grand mean* sebesar 4,06 dan termasuk ke dalam kategori baik. Dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Situbondo dalam kondisi yang baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja (Y) hasil *grand mean* sebesar 4,21 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Dapat disimpulkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Situbondo sudah memberikan hasil kerja yang sangat baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

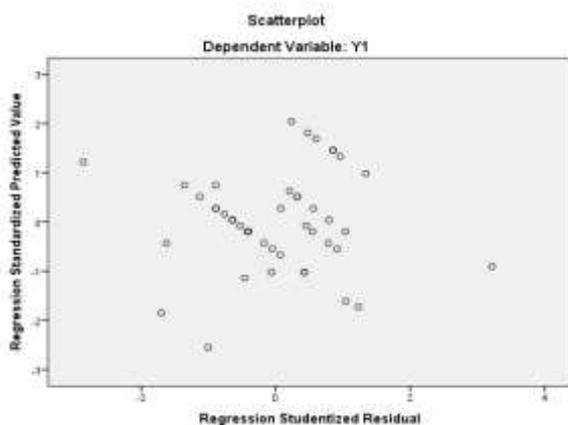
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.07257199
Most Extreme	Absolute	.085
Differences	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Jika nilai signifikan (sig.) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya data berdistribusi normal. Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residualnya berdistribusi normal atau dengan kata lain ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.739	1.354
Motivasi Kerja	.739	1.354

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,354 dengan nilai tolerance sebesar 0,739 dan nilai VIF variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,354 dengan nilai tolerance 0,739 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 tidak membentuk sebuah pola yang jelas dan terlihat titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi ini, yang artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

b. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas		Unstandardized Coefficients	t-hitung	Sig.
		(Constant)	B		
Kinerja (Y)		(Constant)	2,458	0,641	0,525
	(X1)	Lingkungan kerja	0,246	2,486	0,017
	(X2)	Motivasi kerja	0,493	3,917	0,000
N		= 45			
R		= 0,710			
R Square		= 0,504			
Adjusted R Square		= 0,480			
Fhitung		= 21,310			
Ftabel		= 3,22			
Sig.		= 0,000			

Berdasarkan perhitungan tabel 4.12 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,458 + 0,246X_1 + 0,493X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 2,458. Artinya, jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya kinerja sebesar 2,458.

Koefisien regresi untuk variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,246 atau memiliki pengaruh sebesar 24,6% yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi untuk variabel bebas motivasi kerja (X2) sebesar 0,493 atau memiliki pengaruh sebesar 49,3% yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji simultan (F)

Diketahui bahwa nilai Sig F < α yaitu 0,000 < 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Kemudian untuk nilai Fhitung sebesar 21,310 dan menentukan nilai F tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5% dan F tabelnya sebesar 3,22. Jika kedua nilai dibandingkan maka nilai F hitung > F tabel (21,310 > 3,22). Dengan hasil perbandingan 0,000 < 0,05 (Sig F < α) dan 21,310 > 3,22 (F hitung > F tabel) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara

simultan terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja (Y).

2. Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja (Y). Untuk menentukan nilai t tabel yang digunakan pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,018. Berdasarkan tabel 4.12 dan hasil perhitungan t tabel yang digunakan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,486 > 2,018$) dan hasil perbandingan $\text{Sig } t < \alpha$ sebesar ($0,017 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.
- b. Hasil uji t motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,917 > 2,018$) dan hasil perbandingan $\text{Sig } t < \alpha$ sebesar ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Kesimpulan dari hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Hasil Diterminasi

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 4.12 Di atas. Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) ditingkatkan maka variabel terikatnya kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yaitu :

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hasil perhitungan signifikansi t variabel lingkungan kerja (X_1) $<$ 0,05 dan t hitung $>$ t tabel. Variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 24,6%.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hasil perhitungan signifikansi t variabel motivasi kerja (X_2) $<$ 0,05 dan t hitung $>$ t tabel. Variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 49,3%.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $F <$ 0,05, F hitung $>$ F tabel serta R^2 sebesar 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun beberapa saran yang diberikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa lingkungan kerja khususnya pada peredam suara pada ruangan kerja perlu mendapatkan perhatian dengan nilai *mean* 2,82 yang mayoritas karyawannya menjawab kurang setuju mengenai pemasangan peredam suara dalam ruangan yang baik. Pihak perusahaan harus segera memperbaiki peredam suara supaya karyawan dapat bekerja dengan baik
2. Penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang, untuk mengembangkan ilmu serta teori Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan kinerja, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini bisa menjadi pertimbangan untuk dijadikan analisis dalam penelitian berikutnya, seperti kepuasan karyawan, kemampuan karyawan dan kepemimpinan perusahaan.

3. Pada analisis deskriptif menunjukkan bahwa *grand mean* variabel kinerja karyawan termasuk dalam golongan sangat baik, dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tergolong baik. Dari indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sudah mewakili. Diharapkan pula dari pihak karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal segala infrastruktur yang ada serta potensi yang ada pada diri karyawan guna meningkatkan kinerjanya pada level yang sangat baik.
4. Untuk pihak perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja para karyawannya agar kinerjanya lebih baik lagi, walaupun lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo sudah tergolong baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalialia Edisi kedua*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malthis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta : CAPS.

Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.