

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT. ASURANSI ADIRA DINAMIKA)**

**Amalia Muhammad**  
amaliamuhammad13@yahoo.co.id

**Galuh Lindra Lazuardi Imani**  
galuhlazuardi@gmail.com

**ABSTRACT :** *The purpose of this study is to determine the effect of the work environment, and work motivation on employee performance (case study PT. Asuransi Adira Dinamika).*

*The research methodology used is a quantitative method with primary data obtained from eighty five respondents in May 2019 by using questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression by carrying out linearity test, normality tests, classic assumption tests (multicollinearity test, heteroscedasticity test) and test t-statistical hypothesis and F-statistics to test the significance of the effect together with a significance level of 5%. Data analysis in the study using SPSS 23.0*

*The results of this study show that work environment partially have positive effect and not significant on employee performance of PT. Asuransi Adira Dinamika. And work motivation partially have positive effect and significant on employee performance of PT. Asuransi Adira Dinamika. And work environment and work motivation simultaneously have significant effect on employee performance of PT. Asuransi Adira Dinamika. Contributions to the influence of Work Environment and Work Motivation to explain Employee Performance at PT Asuransi Adira Dinamika at (R<sup>2</sup>) 0.444 which is 44%.*

**Keywords:** *Work Environment , Work Motivation, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2008-2015 terdapat 26.322 perusahaan di Indonesia. Perusahaan tersebut dikelompokkan menjadi beberapa kelompok menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI), di antaranya: makanan, tekstil, manufaktur dan usaha retail. Perusahaan tersebut memiliki beberapa komponen yang menunjang keberlangsungan kehidupan perusahaan tersebut. Komponen yang paling penting di dalam suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dan bahkan tidak dapat bertahan dalam waktu yang lama. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki, semakin kuat perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan terdiri atas pemimpin perusahaan dan karyawan (kepala divisi, staf administrasi, staf ahli, dan pekerja lapangan).

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki porsi yang berbeda dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Porsi terkecil dimiliki pemimpin perusahaan, sedangkan porsi terbesar dimiliki oleh karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang melaksanakan roda produksi di dalam perusahaan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan.

Kondisi karyawan di dalam suatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kondisi karyawan yang baik, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Dan sebaliknya, kondisi karyawan yang buruk, karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk. Kondisi karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kondisi internal dan eksternal. Kondisi internal karyawan merupakan kondisi yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Kondisi internal tersebut berupa motivasi diri karyawan di dalam suatu perusahaan. Sementara itu, kondisi eksternal karyawan merupakan kondisi yang berasal dari luar diri karyawan. Kondisi eksternal tersebut berupa kompensasi dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat berinteraksi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pemimpin perusahaan, karyawan dengan klien, dan karyawan dengan rutinitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan bahkan diinginkan oleh setiap karyawan. Kata nyaman yang di maksud bukan hanya sekadar duduk di ruangan AC saja tetapi lebih dari itu. Lingkungan kerja nyaman memiliki banyak bentuk, seperti alur proses kerja yang jelas, sistem kompensasi yang jelas, dan sistem komunikasi yang jelas. Lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja kerja yang baik.

Motivasi diri seorang karyawan sangat menentukan kinerja karyawan tersebut. Motivasi yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Motivasi yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk. Motivasi seorang karyawan merupakan rasa semangat dalam bekerja. Banyak hal yang melandasi motivasi seorang karyawan, di antaranya disebabkan sesuai minat dan bakat, disebabkan nominal kompensasi yang besar, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Adira Dinamika merupakan perusahaan asuransi umum yang memiliki 50 outlet lebih yang tersebar di Indonesia. Produk-produk yang disediakan terdiri dari produk berbasis konvensional dan syariah. Produk yang diunggulkan adalah produk asuransi kendaraan bermotor yaitu asuransi mobil (Autocillin), asuransi sepeda motor (Motopro), asuransi kesehatan (Medicillin), dan asuransi perjalanan (Travellin). Perusahaan juga menyediakan produk lainnya seperti Asuransi Kecelakaan Diri, Properti, Alat Berat, Kerangka Kapal, Rekrutasi, Surety Bonds, Pengangkutan, Tanggung Gugat, dan berbagai produk lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan PT Asuransi Adira Dinamika )"***.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika?.
2. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika?.
3. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Adira Dinamika?.

## **REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016:6), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

### **2. Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2006:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

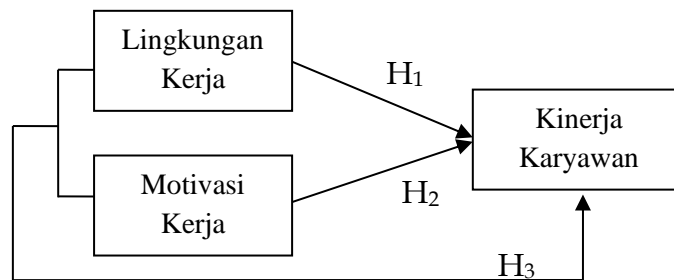
### **3. Motivasi Kerja**

Menurut Porter dan Lawler (1968;Vroom,1964), motivasi adalah proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Sedarmayanti, 2015:233).

### **4. Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira dan Hubeis (2013:160), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

## Kerangka Pemikiran



## HIPOTESIS

### Hipotesis 1

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Hipotesis 2

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Hipotesis 3

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh secara simultan bersama-sama Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh secara simultan bersama-sama Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE

Dalam bukunya Sugiarto (2017:2), penelitian diartikan sebagai kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Asuransi Adira Dinamika. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Slovin*, dengan menggunakan nilai tingkat kepercayaan 90% dan  $\bar{\alpha}$  sebesar 10%. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Adira Dinamika. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan yang bekerja pada kantor PT. Asuransi Adira Dinamika. Jadi total sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden.

### Definisi Operasional Variabel

#### Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:1).

#### Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:115).

#### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (kasmir, 2016:182).

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda .berikut ini persaaan regresinya

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Karyawan  
 $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Konstanta/Slope  
X1 : Variabel Lingkungan Kerja  
X2 : Variabel Motivasi Kerja  
e : Kesalahan acak (*error term*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Adira Dinamika. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan responden. Pada tabel berikut ini disajikan deskripsi responden:

Hasil Uji Deskripsi Responden

| NO | Deskripsi Responden              | Jumlah | Presentase |
|----|----------------------------------|--------|------------|
| 1. | <b>Jenis Kelamin Responden :</b> |        |            |
|    | Laki-laki                        | 18     | 36%        |
|    | Perempuan                        | 32     | 64%        |
| 2. | <b>Usia Responden :</b>          |        |            |
|    | ≤ 20 Tahun                       | -      | -          |
|    | 20-30 Tahun                      | 19     | 38%        |
|    | 31-40 Tahun                      | 27     | 54%        |

|           |                                 |    |     |
|-----------|---------------------------------|----|-----|
|           | 41-50 Tahun                     | 4  | 8%  |
| <b>3.</b> | <b>Lama Bekerja Responden :</b> |    |     |
|           | < 1 Tahun                       | 4  | 8%  |
|           | 1-5 Tahun                       | 11 | 22% |
|           | 6-10 Tahun                      | 27 | 54% |
|           | ≥ 10 Tahun                      | 8  | 16% |
| <b>4.</b> | <b>Pendidikan Responden :</b>   |    |     |
|           | SMA/SLTA                        | 1  | 2%  |
|           | D3                              | 7  | 14% |
|           | S1                              | 39 | 78% |
|           | S2                              | 3  | 6%  |

Berdasarkan Tabel diatas. diketahui usia responden terbanyak adalah usia 31-40 tahun yaitu 27 orang (54%) , diantara 20-30 tahun sebanyak 19 orang (38%) dan yang berumur 41-50 tahun sebanyak 4 orang (8%). sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 32 orang (64%) dan laki-laki sebanyak 18 orang (36%). Sedangkan mayoritas responden terbanyak adalah dengan lama bekerja sebanyak 6-10 tahun sebanyak 27 orang (54%), kedua ialah 1-5 tahun sebanyak 11 orang (22%), ketiga ialah ≥ 10 tahun sebanyak 8 orang (16%), dan keempat ialah < 1 tahun sebanyak 4 orang (8%). Jenjang pendidikan terakhir responden terbanyak di S1 yaitu 39 orang (78%), D3 sebanyak 7 orang (14%) dan jenjang pendidikan SMA/SLTA yaitu 1 orang (2%).

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

**Tabel Statistik Deskriptif**

| Variabel           | N  | Minimum | Maximum | Sum  | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|-------|----------------|
| Lingkungan Kerja   | 50 | 20      | 32      | 1290 | 25.80 | 2.657          |
| Motivasi Kerja     | 50 | 21      | 32      | 1327 | 26.54 | 3.039          |
| Kinerja Karyawan   | 50 | 25      | 36      | 1501 | 30.02 | 3.628          |
| Valid N (listwise) | 50 |         |         |      |       |                |

### Hasil Uji Valitas Data

Hasil Uji Validitas

**Variabel Lingkungan Kerja**

| Uji Validitas      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Lingkungan Kerja   |        |        |        |        |        |        |        |        |
|                    | Q1     | Q2     | Q3     | Q4     | Q5     | Q6     | Q7     | Q8     |
| r hitung           | 0.54   | 0.664  | 0.535  | 0.551  | 0.623  | 0.652  | 0.647  | 0.581  |
| r tabel            | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 |
| r hitung > r tabel | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  |

### Variabel Motivasi Kerja

| Uji Validitas      |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Motivasi Kerja     |        |        |        |        |        |        |        |        |
|                    | Q1     | Q2     | Q3     | Q4     | Q5     | Q6     | Q7     | Q8     |
| r hitung           | 0.745  | 0.735  | 0.724  | 0.764  | 0.665  | 0.622  | 0.634  | 0.558  |
| r tabel            | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 |
| r hitung > r tabel | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  |

### Variabel Kinerja Karyawan

| Uji Validitas      |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Kinerja Karyawan   |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
|                    | Q1     | Q2     | Q3     | Q4     | Q5     | Q6     | Q7     | Q8     | Q9    |
| r hitung           | 0.733  | 0.774  | 0.819  | 0.709  | 0.832  | 0.759  | 0.81   | 0.854  | 0.852 |
| r tabel            | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.2787 | 0.279 |
| r hitung > r tabel | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid  | valid |

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa variabel komunikasi, stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki kriteria valid untuk setiap item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut dan dapat digunakan untuk menganalisis data penelitian

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas

| Uji Reability    |             |                |                 |
|------------------|-------------|----------------|-----------------|
| Variabel         | Nilai Alpha | Alpha Cronbach | Keterangan      |
| Lingkungan Kerja | 0.742       | > 0.60         | Realibel        |
| Motivasi Kerja   | 0.831       | > 0.80         | Sangat Realibel |
| Kinerja Karyawan | 0.923       | > 0.80         | Sangat Realibel |

Tabel di atas, hasil perhitungan reliabilitas dari 3 (tiga) instrumen-instrumen yang termuat pada variabel-variabel : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan tampak memiliki nilai Alpha Cronbach untuk semua variabel > 0.6 sehingga ke-3 instrumen-instrumen yang termuat pada variabel-variabel : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dan Kinerja Karyawan dalam kuesioner yang diajukan, dinyatakan Reliabel.

### Hasil Uji Linieritas

#### Uji Linieritas

| Variabel         | Signifikansi | Sig > 0.05 |
|------------------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0.763        | Linear     |
| Motivasi Kerja   | 0.630        | Linear     |

Berdasarkan Uji Linearitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja linier terhadap

variabel Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dari hasil olah data menggunakan SPSS yang dimana tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.763. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.630.

### Hasil Uji Normalitas

| Uji Normalitas                   |                |                         |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                  |                | Unstandardized Residual |
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0.000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.7055469               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | 0.074                   |
|                                  | Positive       | 0.074                   |
|                                  | Negative       | -0.046                  |
| Test Statistic                   |                | 0.074                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019

Dari tabel di atas, menunjukkan hasil output dari uji normalitas yang dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinieritas

| Uji Multikolinearitas                   |                         |       |
|---|-------------------------|-------|
| Model                                   | Collinearity Statistics |       |
|   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                            |                         |       |
| Lingkungan Kerja                        | .667                    | 1.500 |
| Motivasi Kerja                          | .667                    | 1.500 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                         |       |

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.



## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Uji Heteroskedastisitas

| Model |                  | Sig. |
|-------|------------------|------|
| 1     | (Constant)       | .000 |
|       | Lingkungan Kerja | .709 |
|       | Motivasi Kerja   | .243 |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0.709, dan Motivasi Kerja sebesar 0.243 yang berarti angka ini lebih besar dari acuan 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja tidak terdapat heteroskedastisitas.

## HASIL UJI HIPOTESIS

### Uji Koefisien Determinasi

#### Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square |
|-------|-------------------|----------|
| 1     | .666 <sup>a</sup> | .44      |

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model dalam persamaan ini adalah sebesar 0.444 atau sebesar 44.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel-variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi naik/turunnya Kinerja Karyawan sebesar 44.4% sedangkan sisanya sebesar 55.6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Hasil Uji Statistik t

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)     | 5.569                       | 4.138      |                           | 1.346 | 0.185 |
| Lingkungan Kerja | 0.361                       | 0.182      | 0.265                     | 1.986 | 0.053 |
| Motivasi Kerja   | 0.57                        | 0.159      | 0.478                     | 3.585 | 0.001 |

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut diatas , maka dapat dihasilkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.569 + 0.361X_1 + 0.57X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 5.569 menggambarkan bahwa apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memengaruhi secara konstan terhadap Kinerja Karyawan, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 5.569 poin. Apabila nilai Lingkungan Kerja naik sebesar 1 poin sementara variabel lainnya tetap, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.361 poin. Apabila nilai Motivasi Kerja naik sebesar 1 poin sementara variabel lainnya tetap, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.57 poin.

Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan untuk Uji t dari variabel Lingkungan Kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.986 dengan signifikansi sebesar 0.053. Diketahui berdasarkan tabel distribusi t dua sisi pada  $df = (n-k)$  atau  $50-3 = 47$  dengan  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.01174. Maka dapat disimpulkan  $t_{hitung} (1.986) > t_{tabel} (2.01174)$ , yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sehingga hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh namun tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika, dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan untuk Uji t dari variabel Motivasi Kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.585 dengan signifikansi sebesar 0.0001. Diketahui berdasarkan tabel distribusi t dua sisi pada  $df = (N-K)$  atau  $50-3 = 47$  dengan  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67793. Maka dapat disimpulkan  $t_{hitung} (3.585) > t_{tabel} (1.67793)$ , yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sehingga hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika, dapat diterima.

### Hasil Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Pada tabel berikut ini disajikan hasil uji statistik F.

**Hasil Uji Statistik F**

| Model      | F      | Sig.              |
|------------|--------|-------------------|
| Regression | 18.758 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual |        |                   |
| Total      |        |                   |

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2019

Hasil Uji Hipotesis 3: pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 18.758 dengan probabilitas sebesar 0.000000. Diketahui berdasarkan  $F_{tabel}$  dengan  $df = (K-1, N-K) = 2,47$  dengan  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.19. Maka dapat disimpulkan  $F_{hitung} (18.758) > F_{tabel} (3.20)$ , yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika, dapat diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Adira Dinamika adalah sebagai berikut : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa saran (1) Bagi PT. Asuransi Adira Dinamika, lingkungan kerja pada PT. Asuransi Adira Dinamika sudah baik, namun masih terdapat dua indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu penataan ruangan dan kebersihan. motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Ada pun cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Komunikasi, Stres Kerja, dan Kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, agar hasilnya lebih akurat, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, 2006.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayla Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi & birokrasi Pegawai Negeri Sipil (cetakan Kelima)*, Bandung, penerbit Refika Aditama, 2011.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media, Jakarta, 2009.
- Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, ANDI, Yogyakarta, 2017.