

# Journal Competency of Business 2020 Vol 4. No II

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA DAN PERBEKALAN UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA**

**Bambang Tri Pamungkas**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

### **Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Untuk mengetahui ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Sifat penelitian ini adalah korelasional. Variabel penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta jumlah populasi 37, jumlah populasi kurang dari 100, sehingga semua populasi dijadikan sampel dengan metode sensus. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 29,3%, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*This study aims to determine whether there is a partial influence of work environment and motivation on the performance of Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta Household Employees. To find out the influence of work environment and work motivation simultaneously on the performance of Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta Household Employees.*

*The nature of this research is correlational. The variables of this study are the work environment and work motivation and employee performance. The population in this study were all Household Employees at the University of Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta with a population of 37, a population of less than 100, so that all populations were sampled by the census method. The data collection method uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression with a significance level of 5%.*

*The results obtained by the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Household Section of the Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta University. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Household Section of the Sarjanawiyata Tamansiswa*

# Journal Competency of Business

## 2020 Vol 4. No II

*University in Yogyakarta. Employee performance is influenced by the work environment and work motivation by 29.3%, while the remaining 70.7% is influenced by other factors.*

***Keywords: Work Environment and Work Motivation and Employee Performance***

### **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:23) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Minner (2008) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator; kualitas kerja, kuantitas kerja, sisi waktu pelaksanaan dan kerjasama dengan orang lain. Indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri pada karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), hal ini dengan dibuktikan hasil observasi dengan beberapa karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan masih merasa bahwa pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak menjadi tanggung jawab mereka. Pekerjaan yang overload pada acara-acara tertentu yang diserahkan pada karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), menjadikan kurangnya hasil kerja atau kinerja karyawan. Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) apabila diadakan pelatihan, masih memiliki sifat malas dalam mengikutinya, pelatihan-pelatihan yang diadakan selama ini belum mampu menyentuh semangat karyawan untuk bekerja secara optimal. Tetapi disisi lain kinerja karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) dalam kerja tim bisa dibilang sudah baik, hal ini ditunjukkan apabila ada acara Universitas, maka karyawan bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) terlibat penuh dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara tim kerja. Dalam menyelesaikan tugas kesehariannya karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), memiliki kantor sendiri, tetapi hasil observasi menunjukkan masih sempitnya ruangan serta minimnya fasilitas kantor, mampu mengganggu kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh organisasi karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Sebuah penelitian juga dilakukan oleh

# Journal Competency of Business

## 2020 Vol 4. No II

Nuryasin, dkk (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja di perusahaan diperlukan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mampu membiasakan individu dalam lingkungan yang sama dengan tujuan yang sama. Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Lingkungan kerja di Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), dilihat dari sarana dan prasarana/fasilitas kerja sudah cukup baik, tetapi ditinjau dari non fisik seperti tempartur, pencahayaan dan sirkulasi udara masih belum memenuhi standar. Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) dalam masalah hubungan kerja, baik antar rekan kerja, pimpinan dan bawahan kadang masih adanya kesalahan berkomunikasi dalam memberikan tugas. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan.

Selain lingkungan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Mangkunegara (2012:94) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Dalyono (2001), lingkungan adalah segala pengaruh langsung dan tidak langsung yang bekerja pada manusia dari luar serta meliputi isinya yang dihayati dan yang tidak kelihatan dari ruangan, iklim dan lain-lain. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2004).

Menurut Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Peneliti Choiri dan Swasto (2000) menyatakan suasana kerja yang ada di suatu lingkungan sangat menentukan bagi keberhasilan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan nonfisik kerja bagi karyawan adalah interaksi sosial masyarakat di sekolah, seperti karyawan dengan siswa, staf dan karyawan yang lain. Hubungan antara karyawan termasuk dalam lingkungan kerja. Dalam hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi kerja ini akan

# Journal Competency of Business

## 2020 Vol 4. No II

menciptakan suasana di dalam karyawan satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi, begitu juga interaksi karyawan dengan pemimpin akan menciptakan suatu suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang sehari-harinya bekerja dengan karyawan-karyawan, staf dan siswa tentu memerlukan suasana yang harmonis sehingga tercipta rasa aman, kebersamaan dan kekeluargaan. Proses komunikasi antara karyawan, staf, dan pimpinan yang tidak berjalan dengan baik mengakibatkan suburnya berbagai permasalahan dalam hubungan antar sesama. Secara sadar atau tidak, dapat terjadi hal-hal yang bersifat emosional dan kadang-kadang terakumulasi dalam perilaku yang menyebabkan renggangnya hubungan antar pribadi, kerenggangan antar bawahan dengan atasan antar sesama rekan sekerja, karyawan dan pimpinan, karyawan dengan masyarakat lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif sangat dibutuhkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan senang hati, penuh semangat dan penuh gairah sehingga pekerjaannya dapat dilakukannya dengan baik. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan nonfisik kerja karyawan adalah suasana yang diciptakan oleh karyawan, staf dan pimpinan dalam interaksi secara kekeluargaan yang mencakup kondisi ekonomi, tanggung jawab keluarga dan status sosial ekonomi. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut ini.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto dan Cahyono (2015) dan Hakim (2016) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2014) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Wibowo, 2013)

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Nuryasin, dkk (2016), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut ini.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Sebaliknya kinerja dari pegawai yang buruk akan mempengaruhi organisasi ke arah yang kurang menguntungkan. Kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

# Journal Competency of Business

## 2020 Vol 4. No II

karyawan, diantaranya seperti lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2011:16), kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja harmonis. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2011:61), “motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang menunjukkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Jadi kondisi lingkungan kerja dapat mendorong atau memotivasi karyawan, baik dari rekan sekerja maupun dari atasan maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi pula. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut ini.

H3: Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

### **METODE PENELITIAN**

Sifat penelitian ini adalah korelasional. Variabel penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta jumlah populasi 37, jumlah populasi kurang dari 100, sehingga semua populasi dijadikan sampel dengan metode sensus. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **UJI ASUMSI KLASIK**

##### **Uji Normalitas**

Berdasarkan perhitungan normalitas sebagaimana terdapat dibawah ini untuk normalitas galat variabel:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,17052581
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

# Journal Competency of Business 2020 Vol 4. No II

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,17052581
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* sebesar 0,475 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,978 yang diperoleh model regresi lebih dari  $\alpha$  (0,05) ( $0,978 > 0,05$ ), berarti berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan	,965	1,036
Motivasi	,965	1,036

Sumber: Data diolah, 2019, (Lampiran 7)

Dari hasil olah data tersebut, dapat dilihat nilai VIF semua variabel memiliki nilai  $VIF < 5$ , sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan. Sedangkan nilai tolerance lebih dari 0,1.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
**Nilai Uji Heteroskedastisitas**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,585	,122
Lingkungan	-1,200	,238
Motivasi	-,089	,929

a. Dependent Variable: Abs\_Residual

# Journal Competency of Business

## 2020 Vol 4. No II

Dari tabel diatas diperoleh bahwa ada semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### Analisis Data

#### Persamaan Regresi Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,010	7,493		,268	,790
Lingkungan	,571	,157	,518	3,630	,001
Motivasi	,312	,121	,368	2,576	,014

$$Y = 2,010 + 0,518X_1 + 0,368X_2 + \text{error}$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (terikat) yaitu kinerja ( $Y$ ).

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara positif, yaitu setiap kenaikan variabel bebas ( $X$ ) akan diikuti kenaikan variabel terikat ( $Y$ ).

### Uji t

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,630 > 2,030$ ) dengan probabilitas ( $0,001$ ) lebih kecil dari taraf signifikan  $0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,576 > 2,030$ ) dengan probabilitas ( $0,014$ ) lebih kecil dari taraf signifikan  $0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

Hasil uji F dari olah data SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Nilai Uji-F**

Model	F	Sig.
Regression	8,458	,001 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah  $8,458$ . Dengan nilai signifikan sebesar  $0,001$  dan nilai F-tabel adalah  $3,27$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti variabel-variabel lingkungan kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
	,576 <sup>a</sup>	,332	,293

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> = 0,293 atau 29,3%, hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan motivasi sebesar 29,3%. Sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi faktor lain.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta masuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta sudah memiliki fasilitas kerja yang terdiri dari cahaya ditempat kerja yang baik, tata ruang yang nyaman, tidak bising, perabot ruang kerja yang lengkap, dan hubungan kerja antara rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan berjalan secara harmonis.

Hasil ini sesuai pendapat Mangkunegara, (2004), Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa motivasi kerja di Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta merasa terpenuhi kebutuhan makan, pakaian dan rumah. Karyawan merasa diperhatikan atasan dan rekan kerja. Koordinasi dan kerjasama antar rekan kerja dan tim berjalan baik, status pengakuan karyawan juga baik. Penghargaan atas prestasi karyawan dilakukan dengan baik, karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan.

Hasil ini sesuai pendapat Rivai (2014), semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang



# Journal Competency of Business

## 2020 Vol 4. No II

berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Ahmad Fikrianto Nurudin, (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 29,3%. Sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi faktor lain

### **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 29,3%, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi faktor lain.

### **REFERENSI**

- As'ad. 2010. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta:Liberty
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Choiri, Muhammad dan Swasto, Bambang. 2000. Faktor-faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai pembentuk Perilaku Kerja Karyawan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja, *Wacana*, Vol.3 No. 1 Juli.
- Dalyono, M. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gibson L. James, Ivancevich Jhon. M, Donnely James H. 2016. *Organizations Behavior, Struktire, Processes*, Mc Graw Hill: New York.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Mangkunegara Prabu Anwar,. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson,2009. *Human Resource Management* 10th. Edition, Tomson South-Western, United States
- Minner, John. 2008. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Robbins, S. P. 2012. *Perilaku organisasi : konsep,kontroversi dan aplikasi*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte Ltd dan PT Prenhallindo.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers