KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI WILAYAH JAKARTA

VICTOR MARCELINO JAORI
victormarcelinojaori@gmail.com

Kristin Handayani, S.Si.,M.M.
Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta, 14350

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *Non-Probability Sampling.* Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang berjumlah 100 responden yang dikumpulkan melalui survei kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi ganda dengan menggunakan aplikasi SPSS . Kesimpulan dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah terbukti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation and work environment on the performance of millennial employees in the Jakarta area. The sampling technique used in this study is a Non-Probability Sampling method. The data used in this study were a sample of 100 respondents collected through questionnaire surveys. The data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, descriptive analysis, and double regression analysis using SPSS application. The conclusion of the results of the analysis in this study is proven that motivational variables and work environments partially and simultaneously have a positive influence on performance

Keyword: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Hak Cipta Milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

PENDAHULUAN Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nitimiseto dalam Alex Sinaga (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Buku Profil Generasi Milenial, generasi milenial adalah penduduk yang dilahirkan antara tahun 1980 hingga 2000. Pada tahun 2020, tahun dimulainya bonus demografi, generasi milenial berada pada rentang usia 20 hingga 40 tahun. Jumlah penduduk milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia dan swasta baik dimasa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum milenial terletak pada kata-kata kunci, bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia di masa yang akan datang. Untuk itu, semua pihak, baik pemerintah, maupun juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri untuk menghadapi kalangan milenial sebagai tenaga kerja mereka,

Pada tahun 2017 jumlah generasi milenial sudah dominan dibandingkan generasi lainnya. Menurut Survei Sosial dan Ekonomi Nasional (SUSENAS) (2018) dalam Kementerian PPPA, jumlah generasi milenial telah mencapai kurang lebih 88 juta atau menyumbang 33,75% dari total penduduk Indonesia. Rasio ini lebih besar dibandingkan dengan generasi sebelumnya seperti Generasi X (25,74%) dan Generasi Z (29,23%), sedangkan rasio baby boomer + veteran paling kecil (11,27%). Menurut Buku Profil Generasi Millenial tahun 2017 terdapat 3.861.070 juta penduduk milenial yang berada di provinsi DKI Jakarta.

Generasi milenial atau yang sering disebut generasi Y adalah generasi yang bertumbuh seiring perkembangan teknologi. Generasi ini memiliki stigma negatif yaitu mereka sering berpindah-pindah tempat bekerja. Menurut Yoris Sebastian, generasi milenial cenderung memilih lingkungan kerja dan kantor yang bagus serta insentif yang besar. Menjadi tantangan bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan milenial untuk memotivasi karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Mitjonen (2014) menyatakan jika karyawan milenial tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan dan mereka butuhkan, mereka akan mudah putus asa dan kehilangan semangat untuk melakukan pekerjaan. Karyawan setelah memasuki sebuah perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan akan gaji yang diperoleh namun juga seperti iklim kerja, penghargaan dari atasan, juga dihormati oleh orang lain. Kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan ini perlu diperhatikan oleh perusahaan perusahaan agar tingkat *turnover* pada karyawan Generasi Y tersebut dapat dikurangi. Menurut Marta, generasi Y punya lebih banyak pilihan apabila kebutuhan generasi Y tidak diakomodasi, ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul dan kinerja mereka akan menurun. Martha menyebutkan bahwa apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi secara baik maka karyawan akan memilih meninggalkan pekerjaannya.

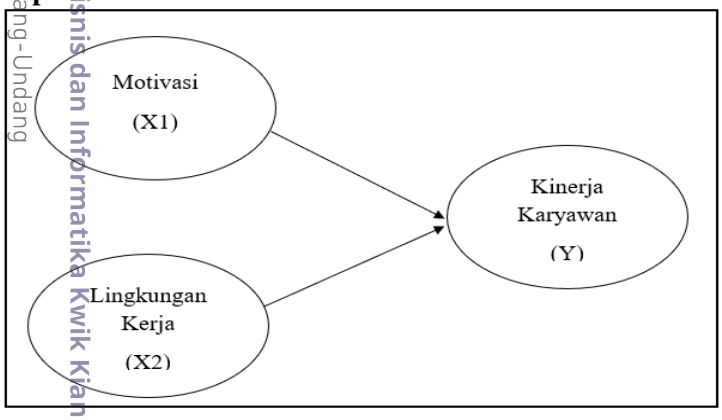
Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nitimiseto dalam Alex Sinaga (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta.

Hipotesis Penelitian



H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta

3. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah karyawan milenial yang berusia 20 hingga 40 tahun di wilayah Jakarta.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di wilayah Jakarta. Metode sampel yang digunakan adalah *Non probability Sampling* dengan cara *Purposivee Sampling* dan *Quota sampling.* Kriteria yang dijadikan sampel yaitu karyawan usia 20 hingga 40 tahun yang bekerja di Jakarta. Jumlah sampel adalah 100 orang.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 100 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan melalui Google Forms kepada responden dengan pernyataan-pernyataan mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner

7. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS dan Microsoft Excel untuk mengolah data. Pengujian yang dilakukan adalah uji statistik deskriptif, ujivaliditas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis rgresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum	0.400	0.312	Valid
2	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal	0.586	0.312	Valid
3	Saya mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja	0.545	0.312	Valid
4	Saya mendapat jaminan akan hari tua berupa dana pensiun dari perusahaan	0.345	0.312	Valid
5	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman	0.504	0.312	Valid
6	Saya diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan	0.549	0.312	Valid
7	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak	0.660	0.312	Valid
8	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja	0.574	0.312	Valid
9	Saya menghormati rekan kerja dan atasan saya	0.326	0.312	Valid
10	Saya memperoleh penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja yang memuaskan	0.524	0.312	Valid

11	Saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuaskan	0.690	0.312	Valid
12	Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	0.587	0.312	Valid
13	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan menggunakan kemampuan dalam bekerja	0.546	0.312	Valid
14	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru yang dapat membantu kemajuan perusahaan	0.618	0.312	Valid
15	Saya diberi kesempatan untuk memberikan penilaian dan menyampaikan kritik	0.617	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat seluruh pernyataan variabel motivasi memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum	0.400	0.312	Valid
2	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal	0.586	0.312	Valid
3	Saya mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja	0.545	0.312	Valid
4	Saya mendapat jaminan akan hari tua berupa dana pensiun dari perusahaan	0.345	0.312	Valid
5	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman	0.504	0.312	Valid
6	Saya diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan	0.549	0.312	Valid
7	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak	0.660	0.312	Valid
8	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja	0.574	0.312	Valid

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

9	Saya menghormati rekan kerja dan atasan saya	0.326	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah target pekerjaan yang ditentukan	0.629	0.312	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai siklus aktivitas pekerjaan yang ditetapkan	0.662	0.312	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.670	0.312	Valid
4	Saya melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan	0.439	0.312	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0.355	0.312	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	0.658	0.312	Valid
7	Saya selalu menaati peraturan dalam hal disiplin kerja	0.702	0.312	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan supervisi minimum dari atasan	0.666	0.312	Valid
9	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	0.664	0.312	Valid
10	Saya masuk bekerja setiap hari sesuai hari kerja yang ditentukan	0.627	0.312	Valid
11	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0.640	0.312	Valid
12	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0.631	0.312	Valid

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

13	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.567	0.312	Valid

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0.873	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,847	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,899	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat diperoleh hasil bahwa semua variabel menunjukan hasil yang reliabel. Hal ini dibuktikan dari nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1.5 Uji Normalitas

	Unstandardized	**Keterangan**
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 1.5, diketahui bahwa nilai Asymp Sig. 2 tailed sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Dari hasil ini dapat diambil keputusan bahwa hipotesis H_0 diterima dan hipotesis H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1.6 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0.540	1.854
Lingkungan Kerja	0.540	1.854

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10 dan nilai Tolerance berada di atas 0,10 Dari hasil ini dapat diambil keputusan bahwa H_0 diterima dan Ha ditolak

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.6 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi	0,124	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,402	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 1.6, diperoleh hasil bahwa nilai Sig variabel motivasi sebesar 0,124 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,402. Dari hasil ini dapat diambil keputusan bahwa H_0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Uji Linearitas

Tabel 1.7 Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Motivasi	0,859	Terdapat hubungan yang linear
Lingkungan Kerja	0,77	Terdapat hubungan yang linear

Berdasarkan tabel 1.7, dapat diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05 Dari hasil ini dapat diambil keputusan bahwa H_0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen.

3. Analisis Regresi Ganda

Tabel 1.8 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*	
	B	*Std.Error*
Constant	12,295	3,495
Motivasi	0,390	0,70
Lingkungan Kerja	0,506	0,114

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 yang merupakan hasil pengolahan analisis regresi linier berganda dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,295 + 0,390\ X1 + 0,506\ X2$$

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Keterangan :
Y = Kinerja Karyawan
X1 = Motivasi
X2 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,295 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 12,295.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,390 yang berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,506 yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,506 dengan asumsi variabel lain konstan.

a. Uji F

Tabel 1.9 Uji F

F	Sig
79.024	0.000

Berdasarkan Tabel 1.9, dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (79.024 > 3.09) dan Sig 0.000 < 0.05. Dari hasil ini dapat diambil keputusan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan model dapat digunakan dalam penelitian ini

b. Uji t

Tabel 1.10 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
Motivasi	5.611	0.000
Lingkungan Kerja	4.456	0.000

Berdasarkan tabel 1.10 terdapat dua hipotesis variabel dalam uji berikut:

Uji Hipotesis 1 (H1) Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Milenial

Variabel Motivasi secara parsial menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki t hitung sebesar 5.611 lebih besar dari 1.9847 (t hitung> t tabel) maka dapat diperoleh bahwa hipotesis H_0 di tolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 2 (H2) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Milenial

Variabel Motivasi secara parsial menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan memiliki t hitung sebesar 4.456 lebih besar dari 1.9847 (t hitung> t tabel) maka dapat diperoleh bahwa hipotesis H_0 di tolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

c. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 1.11 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787a	.620	.612	3,527

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui nilai R Square sebesar 62% yang berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 62% terhadap kinerja karyawan, dan sebagian besar lainnya yaitu 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan pada motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam analisis rata-rata variabel motivasi dapat diketahui indikator motivasi dengan skor terendah adalah Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Saya menghormati rekan kerja dan atasan saya yang berarti kontribusinya paling tinggi terhadap variabel motivasi. Hasil rata-rata hitung motivasi dapat digolongkan dalam kategori setuju.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windry Sengkey, dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan atau perbaikan pada lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.

Dalam analisis rata-rata variabel lingkungan kerja dapat diketahui indikator lingkungan kerja dengan skor terendah adalah Saya memiliki ruang kerja yang dirancang sesuai kebutuhan yang berarti indikator tersebut berkontribusi rendah pada lingkungan kerja. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Saya tidak pernah menyebarkan kabar bohong untuk menjatuhkan rekan kerja yang berarti kontribusinya paling tinggi terhadap variabel lingkungan kerja Hasil rata-rata hitung lingkungan kerja dapat digolongkan dalam kategori sangat setuju.

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian berikut ini :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta
3. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di wilayah Jakarta

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya:

1. Perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Karena jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan memuaskan maka semangat kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karakteristik karakter milenial dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan memiliki semangat kerja dan kinerja yang tinggi.
2. Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menambah variabel-variabel lain di luar motivasi dan lingkungan kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor lainnya (Siagian dalam Masnilayati 2018). Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas, peneliti dapat menambahkan jumlah responden dan menambahkan elemen lintas generasi baik yang sebelumnya yaitu Generasi X maupun generasi selanjutnya yaitu Generasi Z.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

DAFTAR PUSTAKA

Antaka, Pebri Fitri (2018) Skripsi *: Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta,* Universitas Negeri Yogyakarta

Ashari, Nunung. (2018) Skripsi: *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Magetan.* Universitas Muhammadiyah Surakarta

Budiati, I., Susianto, Y., Adi P, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., . . . Saputri, G. V. (2018), Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

CNN Indonesia 2018, *33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia,* diakses 11 Desember 2020,https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277 146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia

Cooper, Donald R, Pamela S. Schindler (2017). *Metode Penelitian Bisnis.*Edisi 12 ,Jakarta: Salemba Empat

Darumeutia, Anisah. (2017) Skripsi: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II.* Universitas Negeri Yogyakarta

Databoks.katadata 2018, *Berapa Jumlah Penduduk Jakarta*, diakses 14 Desember 2020, https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/01/24/berapa-jumlah-penduduk-jakarta#:

Deloitte Indonesia Perspective : *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0 : Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Atau Ancaman? 2019*

Firdaus, Indra (2018) Skripsi *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Bellmera Medan.* Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23. Cetakan Delapan, Semarang : Universitas Diponegoro

Hanafi, Bayu Dwilaksono. dan Corry Yohana (2017). "*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance",* Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Maret Vol. 5.

Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Dua Puluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Herawati, Heny., Dwi Ermawati (2020). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)",* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Juni Vol. 2 No.2

Irawan, M. Rizal Nur (2020). *"Pengaruh K3 dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Rubberindo Surabaya",* Jurnal Ecoprenenur, Vol. 3.

Jabarprov 2017, Penduduk, diakses 13 Desember 2020, https://jabarprov.go.id/index.php/ pages/id/75#:

Juliantry, Anriza., Rizal Syarief ., Joko Affandi (2017).*"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika",* Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Mei Vol. 3.

Lubis, Masnilayati. (2018) Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan.* Universitas Sumatra Utara.

Lumenta, Meiliza Elisabeth., Jantje Sepang.,Hendry Tawas. (2015). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado",* Jurnal EMBA, Vol.7.

Lusri, Lidia. Dan Hotlan Siagian (2017). "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya",* AGORA, Vol.5.

Mahardika, Venus Srawara. (2020) Skripsi: "*Motivasi Kerja Karyawan Generasi Y Sebuah Pendekatan Kualitatif".* Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Empat Belas. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Mayasari, Dwi (2016) Skripsi: *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah),* Institut Agama Islam Negeri Salatiga

Nabila, Marsya 2019, *Memahami Budaya Bekerja Milenial*, diakses 17 Juni 2020, https://dailysocial.id/post/memahami-budaya- bekerja-milenial.

Nuri, Kodir Jaelani., Rachmat Slamet (2019). "*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)",* Jurnal Riset Manajemen, April Vol. 8. No.1

Olusadum, Nnaeto Japhet., Ndoh Juliet Anulika (2018). "*Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education:,* Journal of Management and Strategy, December Vol. 9. No.1

Pratama, Andi Anugrah., Dahliah., Nazir Hamzah (2020). "*Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang"*, Jurnal Ilmu Ekonomi, Januari Vol. 3.

Sasmito, Edy (2019) "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Harian Waspada Medan",* Focus Manajemen UPMI, Vol 1.No.1.

Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 6, Jakarta : Salemba Empat.

Sembiring, Hendri (2020). *"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Medan",* Jurankunman, Januari Vol. 13.

Sengkey, Windri., Ferdy Roring., Lucky Dotulong (2017). *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Area Suluttenggo Area Manado",* Jurnal EMBA, September Vol. 5.

Sinaga, Alex. (2018) Skripsi: *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN (Persero) KCU Medan.* Universitas Sumatera Utara

Siregar, Maradongan (2019) Skripsi: *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT.Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan,* Universitas Dharmawangsa Medan

Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Edisi Ke-2, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Susanto, Ayu (2019) Skripsi: *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan"*, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Tempo.co 2018, *Citra Buruk Generasi Milenial Di Dunia Kerja* , diakses 8 Desember 2020, https://gaya.tempo.co/read/1108355/citra-buruk-generasi-milenial-di-dunia-kerja

Worang, Angela. dan Roy Runtuwene (2019). "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon",* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8.

Lumenta, Meiliza Elisabeth., Jantje Sepang.,Hendry Tawas. (2015). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado",* Jurnal EMBA, Vol.7.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
© Hak Cipta milik BI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie