

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah

Rindu Famelia Sari¹, Suwanto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: rindufamelia33@gmail.com

Abstrak

Koperasi Santa Clara Lampung Tengah merupakan badan usaha yang bergerak dibidang keuangan. Dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan pekerja yang kompeten, berpengalaman dibidangnya, dan memiliki komitmen atas pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini dilakukan di Koperasi Santa Clara Lampung Tengah, dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan solvin kepada 41 responden yaitu karyawan pada Koperasi Santa Clara Lampung. Dengan membagikan kuesioner berupa pertanyaan seputar Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian diolah dengan SPSS versi 21 dengan pendekatan uji asumsi klasik dengan metode normalitas, linieritas, homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda, uji parsial, uji F, determinasi untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Santa Clara, lingkungan kerja digunakan untuk proses meningkatkan suasana kerja agar terjalin dengan baik antar karyawan dalam bekerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Santa Clara, dengan diberikannya motivasi kerja kepada karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi meningkat dan lebih baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan, masa kerja adalah berapa lama waktu bekerja untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Masa Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Santa Clara Cooperative Central Lampung is a business entity engaged in finance. In its operational activities, it requires workers who are competent, experienced in their fields, and have a commitment to their work. Therefore, it is very important to improve human resource management in an organization. Factors that affect employee performance are work environment factors, work motivation, and years of service. The formulation of the problem in this study are 1) Is there an influence between the work environment on employee performance? 2) Is there any influence between work motivation on employee performance? 3) Is there any influence between tenure on employee performance? 4) Is there any influence

between work environment, work motivation, and tenure together on employee performance? This research was conducted at the Santa Clara Cooperative, Central Lampung, with a sampling technique using solvin to 41 respondents, namely employees at the Santa Clara Cooperative Lampung. By distributing questionnaires in the form of questions about the Work Environment, Work Motivation, and Work Period on Employee Performance. Then processed with SPSS version 21 with the classical assumption test approach with the methods of normality, linearity, homogeneity. This study uses quantitative methods with multiple regression analysis, partial test, F test, determination to determine the effect of work environment, work motivation, and tenure on employee performance of the Santa Clara Cooperative, Central Lampung. The results of this study can be concluded that there is a positive and significant effect of the work environment on the performance of the Santa Clara Cooperative employees, the work environment is used for the process of improving the work atmosphere so that it is well established between employees at work. There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance at the Santa Clara Cooperative, by providing work motivation to employees, employee performance will increase and be better. There is a positive and significant effect of tenure on employee performance, tenure is how long it takes to work to improve abilities and skills at work.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Working Period, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang begitu pesat saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan yang memang membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Subandi (2015:19) koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 3 UU No. 25/1992, tujuan pendirian koperasi di Indonesia saat ini adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Suksesnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Baiknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan

setiap tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh untuk seseorang, dan akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para pegawai.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka. Tingkat semangat kerja pegawai secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing pegawai akan pekerjaannya. Sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam kantor, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. (Suwanto : 2020) Motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja pegawai. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun (Yahyo, 2013).

Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas kantor.

Sedangkan masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Menurut Robbins Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Koperasi santa clara dirintis sejak tahun 1974 kemudian berdiri dan beroperasi dari tahun 1989 hingga saat ini. Seiring berjalannya waktu, koperasi berkembang kemudian mendirikan 5 cabang koperasi di daerah-daerah antara lain di desa nyukang harjo, kampung lingga pura, kampung poncowarno, kampung wates bumi ratu nuban, dan di kampung panggung rejo barat, lampung tengah.

Dari data yang didapatkan, tercatat jumlah karyawan keseluruhannya adalah 68 karyawan dari 5 cabang koperasi periode 1989-2020 dan sebagian besar masa kerja karyawan lama lebih dominan yaitu dengan masa kerja dari awal berdirinya koperasi hingga sekarang dengan usia karyawan maksimal 49 tahun.

Sedangkan di peroleh data masa kerja karyawan baru yang diambil yaitu data karyawan 5 tahun terakhir atau periode 2015-2020 jumlah karyawan baru yaitu 13 orang dengan masa kerja maksimal 5 tahun dan rata-rata usia karyawan 21-35 tahun. Masa kerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, tidak hanya masa kerja, namun lingkungan kerja serta dorongan dan motivasi merupakan hal yang harus di perhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berikut tabel 1 masa kerja karyawan koperasi santa clara lampung tengah:

NO	NAMA	MULAI KERJA	TANGGAL PERHITUNGAN	MASAKERJA		KANTOR
				TAHUN	BULAN	
1.	Theresia Maryati	1990	01/09/2013	23	8	Pusat
2.	Hasan Nugroho	1990	07/11/2013	23	10	Pusat
3.	Elisabeth Rita	1990	28/08/2014	24	8	Nyukang
4.	Kamat Setiawan	1990	19/03/2016	26	2	Nyukang
5.	Yuliana Sunarti	1996	22/02/2021	24	2	Pusat
6.	Petrus Indriyanto	2000	22/02/2021	20	2	Pusat
7.	Arya S.	2000	22/02/2021	20	2	Lingga
8.	Firman W.	2000	22/02/2021	20	2	Ponco
9.	Petrick Y.	2000	22/02/2021	20	2	Pusat
10.	M. Fairus	2000	22/02/2021	20	2	Lingga
11.	P. Yohanda	2000	20/02/2021	20	2	Pusat
12.	Danil Prasetyo	2001	22/02/2021	19	2	Ponco
13.	Puri Indah	2001	22/02/2021	19	2	Wates
14.	Adi Nirwan	2002	22/02/2021	18	2	P.rejo
15.	Deden K.	2002	22/02/2021	18	2	Ponco
16.	Giyo Vincent	2003	22/02/2021	17	2	Pusat
17.	Pujiati	2004	22/02/2021	16	2	Nyukang
18.	Tio Ricko	2005	22/02/2021	6	2	Ponco
19.	M. Galih	2005	22/02/2021	5	2	Wates
20.	Martius Kristiono	2006	22/02/2021	14	2	Lingga
21.	Krisdi Biarawanto	2006	22/02/2021	14	2	Nyukang
22.	Albertus Maryadi	2006	22/02/2021	14	2	Nyukang
23.	Uswandari	2006	22/02/2021	14	2	P.rejo
24.	Ulfa Fadya	2008	22/02/2021	12	2	Nyukang
25.	Dwi Putri	2008	22/02/2021	12	2	P.rejo
26.	Danang H.	2009	22/02/2021	11	2	Nyukang
27.	Triono	2010	01/12/2021	7	11	Wates
28.	Agung Gunawan	2010	22/02/2021	10	2	Wates
29.	Kasiani	2012	20/01/2017	5	1	Lingga
30.	Antonius Eko S.	2012	22/02/2021	8	2	P.rejo
31.	Dwi Sunu Prasetyo	2012	22/02/2021	8	2	Ponco
32.	Mega Marwati	2012	22/02/2021	8	2	Lingga
33.	Candra Herman	2012	22/02/2021	8	2	Lingga
34.	Gilbert L	2012	22/02/2021	8	2	Pusat
35.	Tiwi Pertiwi	2012	22/02/2021	8	2	P.rejo
36.	Susanti	2012	22/02/2021	8	2	P.rejo
37.	Edi Pratama	2012	22/02/2021	8	2	Ponco

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 4 (2022)

38.	Irwan	2013	22/02/2021	7	2	Nyukang
39.	Denis V.	2013	22/02/2021	7	2	P.rejo
40.	Dian Pratiwi	2013	22/02/2021	7	2	Wates
41.	Dafit A.	2013	22/02/2021	7	2	Nyukang
42.	Martinus Supriyanto	2014	22/02/2021	6	2	Nyukang
43.	Wahyu dwi Setiawan	2014	22/02/2021	6	2	Wates
44.	Eka Yuli H.	2014	22/02/2021	6	2	Ponco
45.	Bartolomeus Istanto	2014	22/02/2021	6	2	Pusat
46.	Muhammad Bahrudin	2014	22/02/2021	6	2	Lingga
47.	Ema Hermawati	2014	22/02/2021	6	2	Ponco
48.	Danu Arista	2014	22/02/2021	6	2	Nyukang
49.	Sandi S.P.	2014	22/02/2021	6	2	P.rejo
50.	Ayu Rahayu	2014	22/02/2021	6	2	Wates
51.	Angga Arisnanta	2014	22/02/2021	6	2	Ponco
52.	Ardi Andika	2014	22/02/2021	6	2	P.rejo
53.	Iky Hendrat	2014	22/02/2021	6	2	Lingga
54.	Cika Refika	2014	22/02/2021	6	2	P.rejo
55.	Catur Budiyanto	2015	22/02/2021	5	2	Nyukang
56.	Arismanto	2015	22/02/2021	5	2	Lingga
57.	Yusma	2016	22/02/2021	4	2	Nyukang
58.	Surati	2016	22/02/2021	4	2	P.rejo
59.	Margareta Alfa	2016	22/02/2021	4	2	Ponco
60.	Leo Setiarto	2016	22/02/2021	4	2	P.rejo
61.	Adi Satria	2016	22/02/2021	4	2	Nyukang
62.	Suranto	2016	22/02/2021	4	2	Wates
63.	Apriyanti	2017	17/04/2019	2	4	P.rejo
64.	Silviana Puspa	2017	22/02/2021	3	2	Lingga
65.	Mira Setya N.	2017	22/02/2021	3	2	Wates
66.	Bayu Anggoro	2017	22/02/2021	3	2	Wates
67.	P. Elia Kristianto	2018	22/02/2021	2	2	Ponco
68.	Paulus F.	2019	22/02/2021	1	2	Nyukang

Keterangan :

Warna Merah (sudah tidak bekerja)

Warna Biru (karyawan baru 5 tahun terakhir (2015-2020))

Total karyawan 68 orang

Jumlah yang Masih bekerja 58 orang (51 orang (5 cabang) dan 7 orang (pusat):

- Pusat : 7 orang
- Cab. Nyukang harjo : 12 orang
- Cab. Lingga pura : 9 orang
- Cab. Poncowarno : 10 orang
- Cab. Wates : 9 orang

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 4 (2022)

- Cab. Panggung rejo : 11 orang

Dari tabel 1 menarik kesimpulan yaitu jumlah karyawan baru terdapat 13 orang dari perhitungan lima tahun terakhir di tandai dengan warna biru didalam tabel. Sedangkan untuk tabel berwarna merah menandakan karyawan yang sudah tidak bekerja lagi di koperasi tersebut berjumlah 10 orang.

Di dapat beberapa faktor yang mempengaruhi masa kerja karyawan lama lebih tinggi adalah adanya semangat kerja dan kepuasan kerja berupa keadaan emosional yang menyenangkan atas pekerjaan mereka kemudian memicu kedisiplinan karyawan untuk lebih giat bekerja dalam tim maupun individu. Selain itu motivasi kerja karyawan yang di berikan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang semakin kondusif, bersih, serta hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik maka dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja ataupun saat melakukan pekerjaan.

Agar dalam pengelolaannya berjalan dengan baik koperasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Sumber daya yang kompeten tentu akan mudah bagi organisasi khususnya koperasi untuk lebih berkembang dan bersaing dengan koperasi-koperasi lain. Mengingat bahwa kinerja merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer atau pun pengurus koperasi harus mampu memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan koperasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. Tujuan penelitian ini mengacupada permasalahan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan. Objek kajian pada penelitian iniantara lain adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan masa kerja karyawan.

Berbagai aspek permasalahan yang dihadapi koperasi ini merupakan permasalahan dari segi internal dan eksternal diantaranya adalah terlalu banyak pengurus koperasi telah lanjut usia sehingga kapasitasnya terbatas. Selain itu ada beberapa pengurus koperasi merupakan tokoh masyarakat sehingga dapat dikatakan “rangkap jabatan” yang menimbulkan akibat bahwa fokus perhatiannya berkurang sehingga kurangnya kesadaran adanya perubahan-perubahan lingkungan kerja. Adanya bertambah persaingan dari badan usaha yang lain atau adanya koperasi lain yang di dirikan pada wilayah atau satu daerah menimbulkan persaingan sehingga koperasi diharapkan dapat mengelola dan lebih memperhatikan terkait pelayanan baik dari perilaku karyawan terhadap calon anggota, lingkungan kerja baik dari segi kondisi kebersihan dan kelayakan lainnya, serta fasilitas yang kurang memadai dan pemberian motivasi kerja pada karyawan agar senantiasa meningkatkan semangat kerja karyawan

Berdasarkan data dari narasumber diketahui bahwa akibat masa pandemi covid-19 juga sempat berpengaruh terhadap perubahan jam pelayanan kerja, kemudian terjadi menurunnya pendapatan selama 3 bulan pada tahun 2020.

Menurut Simamora (2011;5), menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Malayu S.P Hasibuan (2012:1) mengemukakan bahwa: ”Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”.

Menurut (Nitisemito dalam nurani 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi

dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif Yusuf Hamali (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. (Febriyanto : 2021) Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”.

Menurut Nitise mito (2011:35),Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya. Martoyo (2012) Masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas- tugas yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya (Hermanto, 2015) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Hermanto dapat dikatakan bahwa faktor masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Menurut Moehariono (2012) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Susanty dan Miradipta (2013, p. 13) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebuah hasil pekerjaan dengan ukuran kuantitas dan kualitas berdasarkan harapan dari tiap karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dari judul yang telah ada maka jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diuji. Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang menggunakan data kuantitatif untuk kepentingan analisis yang diperoleh dari data koperasi santa clara lampung tengah, yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik langsung dan wawancara yaitu mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar tiga variabel atau lebih. Berdasarkan tingkat penjelasannya dari kedudukan variabelnya, variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan masa kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Peehitunga analisis regresi linier berganda ini akan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*)²¹.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Tabel 9 hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja (X1)	motivasi kerja(X2)	masa kerja (X3)	kinerja karyawan (Y)
N		41	41	41	41
Normal Parameters ^a	Mean	65.34	66.41	67.83	68.49
	Std. Deviation	6.662	5.422	5.558	6.116
Most Extreme Differences	Absolute	.150	.134	.124	.097
	Positive	.150	.134	.124	.097
	Negative	-.122	-.112	-.074	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.958	.856	.793	.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318	.456	.555	.838

a. Test distribution is Normal.

b. calculated from data

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sig 0,318, Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,456, Masa Kerja (X3) memiliki nilai sig 0,555, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig 0,838. Diketahui signifikan (sig) > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Artinya data yang di uji adalah normal.

b. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan uji statistik F. Harga F kemudian dikonsultasikan Ftabel dengan tarif signifikasi 5%. Apabila harga Ftabel lebih kecil atau sama dengan Ftabel maka

hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier.

1. Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja X1

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Anova Linieritas Y atas X1

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan (Y) * lingkungan kerja (X1)	Betwee n (Combined) Groups	685.744	19	36.092	.935	.556
	Linearity	52.461	1	52.461	1.359	.257
	Deviation from Linearity	633.283	18	35.182	.912	.575
	Within Groups	810.500	21	38.595		
	Total	1496.244	40			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel diatas dari hari uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,575 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X1). Diketahui nilai fhitung 0,912 dan diperoleh nilai ftabel padanilai penyebut (n-k) 21 serta pembilang (K-2) 18,19. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

2. Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja X2

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11 Anova Linieritas Y atas X2

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan (Y) * motivasi kerja (X2)	Betwee n (Combined) Groups	861.803	18	47.878	1.660	.129
	Linearity	3.195	1	3.195	.111	.742
	Deviation from Linearity	858.609	17	50.506	1.751	.108
	Within Groups	634.440	22	28.838		
	Total	1496.244	40			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel diatas dari hari uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,108 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X2). Diketahui nilai fhitung 1,751 dan diperoleh nilai ftabel padanilai penyebut (n-k) 22 serta pembilang (K-2) 17,23. Maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

3. Uji Linieritas Variabel Masa Kerja X3

Dilakukan perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12 Anova Linieritas Y atas X3

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan	Between Groups	694.111	17	40.830	1.171	.356
	Linearity	26.631	1	26.631	.764	.391
(Y) * masa kerja (X3)	Deviation from Linearity	667.479	16	41.717	1.196	.340
Within Groups		802.133	23	34.875		
Total		1496.244	40			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel diatas dari uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,340 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja karyawan (Y) dan masa kerja (X3). Diketahui nilai Fhitung 1,196 dan diperoleh nilai Ftabel pada nilai penyebut (n-k) 23 serta pembilang (K-2) 16,24. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel masa kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

c. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel Maka memiliki varian homogenya. Akan tetapi apabila Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Coba Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
lingkungan kerja (X1)	1.896	9	19	.115
motivasi kerja (X2)	1.485	9	19	.223
masa kerja (X3)	1.227	9	19	.336

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan hasil pengolahan *test of homogeneity of variances* dapat dilihat levene statistik variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan menunjukkan sig 0,115 > 0,05. Sedangkan pada variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan sig 0,223 > 0,05. Pada variabel masa kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan sig 0,336 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada hasil homogenitas berasal dari populasi yang homogenya serta telah memenuhi asumsi homogenitas.

d. Pengujian Model Analisis

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel tersebut, (sugiyono 2016:192). Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen kinerja karyawan
- a = konstanta
- X1 = variabel indenpenden lingkungan kerja
- X2 = variabel indenpenden motivasi kerja
- X3 = variabel indenpenden masa kerja
- b1 b2 b3 = koefisien regresi untuk X1 X2 X3
- e = kesalahan residual (error)

Tabel 18 hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.005	10.770		5.293	.000
Lingkungan Kerja	.236	.156	.296	2.312	.039
Motivasi Kerja	.471	.176	.485	2.673	.011
Masa Kerja	.444	.172	.486	2.580	.014

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah spss 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 57,005 + 0,236X_1 + 0,471X_2 + 0,444X_3$$

Penjelasan dari permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstata (α) menunjukkan nilai konstanta jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja tidak mengalami perubahan (konstanta tetap) maka kinerja karyawan pada koperasi santa clara lampung tengah adalah sebesar 57,005.
2. Variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,236 dan signifikasi 0,039 dimana nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,471 dan signifikansi 0,011 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel masa kerja (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0,444 dan signifikansi 0,014 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja (X3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji T (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(k;n-k) \\ &= t(0,05; 41 - 4 - 1) \\ &= t(0,025;36) = t_{tabel} (2028) \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat diperoleh hasil yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,039 > 0,05 dan $t_{hitung} (2312) > t_{tabel} (2028)$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi santa clara lampung tengah yang berarti maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Variabel motivasi kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,011 > 0,05 dan $t_{hitung} (2673) > t_{tabel} (2028)$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi santa clara lampung tengah yang berarti maka H_0 ditolak H_a diterima.
3. Variabel masa kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,014 > 0,05 dan $t_{hitung} (2580) > t_{tabel} (2028)$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung. Sehingga secara parsial variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi santa clara lampung tengah yang berarti maka H_0 ditolak H_a diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= f(k;n-k) \\ &= f(4;41-4) \\ &= f(4;37) = F_{tabel} (2026) \end{aligned}$$

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho : secara silmutan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel indenpenden terhadap variabel denpenden.

Ha : secara silmutan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel indenpenden terhadap variabel denpenden.

Tabel 19 hasil uji F (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.461	3	352.487	6.300	.004 ^a
	Residual	2460.637	37	66.504		
	Total	3518.098	40			

1. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

2. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah pada SPSS 21

Berdasarkan pada tabel 19 menunjukkan bahwa nilai Fhitung 6300 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,004 nilai Fhitung (6300) > Ftabel (2026) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,004 > 0,05 maka Ha didukung yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Nilai koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel denpenden. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel indenpenden dalam menjeaskan variasi variabel denpenden sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel denpenden. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 20 hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.701	.644	3.155

1. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data primer diolah pada SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas diketahui R square adalah 0,701 yang mana jika dipersenkan menjadi 70,1% variasi dari Y dijelaskan oleh variabel darii (lingkungan kerja X1, motivasi kerja X2, dan masa kerja X3) sedangkan sisanya adalah sebesar (100% - 70,1% = 2,99%) dipengaruhi dari variabel lain diluar variabel-variabel penelitian yang diteliti.

2. Hipotesis Statistik

a. Uji hipotesis H₁

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistic dibawah ini:

H₀ : $\beta_1 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_1 \neq 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Tabel 21 uji statistik lingkungan kerja (X1)

Sampel	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel} (α)=0,05	Sig
41	0,236	2,312	2,024	0,039

Dari tabel koefisien β_{x1} sebesar (0,236) > 0,05 hubungannya maka lingkungan kerja diterima, sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar 2,312 > t_{tabel} 2,024, karena t_{hitung} > dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji hipotesis H₂

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistic dibawah ini:

H₀ : $\beta_2 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_2 \neq 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 22 uji statistik motivasi kerja (X2)

Sampel	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel} (α)=0,05	Sig
41	0,471	2,673	2,024	0,011

Dari tabel koefisien β_{x2} sebesar (0,471) > 0,05 hubungannya maka motivasi kerja diterima, sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi kerja nilai t_{hitung} sebesar 2,673 > t_{tabel} 2,024, karena t_{hitung} > dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji hipotesis H₃

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistic dibawah ini:

H₀ : $\beta_3 = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_3 \neq 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 23 uji statistik masa kerja (X3)

Sampel	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel} (α)=0,05	sig
41	0,444	2,580	2,024	0,014

Dari tabel koefisien β_{x3} sebesar (0,444) > 0,05 hubungannya maka masa kerja diterima, sedangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis masa kerja nilai t_{hitung} sebesar 2,580 > t_{tabel} 2,024, karena t_{hitung} > dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis H₃

Hipotesis statistik merupakan dugaan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, perumusan hipotesis statistic dibawah ini:

Ho : $\beta_{1,2,3} = 0$ tidak berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasikerja, dan masa kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_{1,2,3} \neq 0$ berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja,dan masa kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 24 uji statistik lingkungan kerja (X1)

Sampel	Koefisien β	thitung	ttabel (α)=0,05	sig
41	57,005	5,293	2,024	0,000

Dari tabel koefisien β_{x1} sebesar (57,005) > 0,05 hubungannya maka lingkungan kerja diterima,sadangkan dari uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja nilai thitung sebesar 5,293 > ttabel 2,024, karena thitung > dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerjanya baik dilihat dari kebersihan, fasilitas, hubungan antar karyawan ataupun suasana kerjanya akan mampu memberikan rasa nyaman dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk para karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Malik Abdul Nizar 2017) yang menyatakan bahwa secara persial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

b. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dan semakin baik motivasi yang di berikan dan dimiliki oleh karyawan serta diberikannya penghargaan, jaminan tunjangan. Ataupun upah yang sesuai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan mengenai motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk dapat melakukan sesuatu untuk dapat mencapai tujuanserta individu. Motivasi tersebut dapat berupa nilai dan sikap yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak, dan bertindak laku dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Zettira Nicky 2013) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pundi Indonesia, tbk” yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh masa kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel masa kerja (X3) memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama waktu atau masa kerja karyawan maka akan membuat peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain, tingkat pengetahuan, tingkat kemampuan, dan lama waktu bekerja. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja pada seorang karyawan. Pengalaman menjadikan seseorang memiliki sikap terampil, cepat, lebih teliti menganalisa kesulitan dan bisa mengatasinya dengan baik.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rendra Herry Purnama 2016) “Pengaruh Jenjang Karir, Masa Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan PT. Miwon Indonesia” yang menyatakan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh lingkungan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan masa kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji statistik nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Menunjukkan bahwa variabel *independent* Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Masa Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Masa Kerja (X₃) berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Masa Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
2. Berdasarkan hasil penelitian diatas membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas membuktikan bahwa Masa Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
4. Berdasarkan hasil penelitian diatas membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Masa Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan(Y). Setiap ada kenaikan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan masa kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi santa clara lampung tengah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada koperasi santa clara lampung tengah agar dapat memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja karyawannya seperti meningkatkan fasilitas dan

sikap profesional karyawan terhadap sesama karyawan dan anggota, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja pada koperasi santa clara lampung tengah agar dapat memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti meningkatkan pemanfaatan waktu dalam memotivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Masa Kerja pada koperasi santa clara lampung tengah agar dapat memperhatikan dan meningkatkan masa kerja karyawan seperti meningkatkan tingkat pengetahuan atas masa kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda, selain lingkungan kerja, motivasi kerja dan masa kerja sehingga dapat diketahui kontribusi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR LITERATUR

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu. Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Budi Utomo, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya)* ISSN 1829-9857.
- David, Mc. Clelland. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo. Jakarta. Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahrul, R. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Telkomsel Cabang Pangkal Pinang. *Jurnal*. Universitas Bangka Belitung.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Hadiyani, M. I. (2013). *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan*. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 no. 01. <http://ejournal.umm.ac.id>, diakses pada bulan Maret 2015.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

- Hariyanto, Suryono (2011) Belajar dan Pembelajaran Teori dan Konsep Dasar . Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Harry Murti, Veronika, A.S. 2013 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Universitas Katolik Widya Madiun.
- Haryanti, 2010. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Giritontro Kabupaten Wonogiri. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hermanto, Wawan. 2015. “Pengaruh Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan, Leverage Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2010-2013)”. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. http://file.scirp.org/pdf/CE20120300005_40428931.pdf. Diakses pada
- Leblebici, Demet.2012. Impact Of Workplace Quality On Employee’s Productivity: Case Study Of a Bank In Turkey. *Journal Of Bussines, Economic & Finance*.1(1):pp:38-49.
- Listianto dan Setiaji, 2010. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan kerja Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malik, Nizar Abdul (2017) Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Khusus Bank BNI Kantor Cabang Semarang).
- Mangkunegara, 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit RefikaAditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis L. Robert dan H. John Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W, dan Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:76) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani

Kantor Pusat. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 1(3), 717-729.

- Ni Putu, Asri Sumadewi (2017) Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir.
- Nitisemito, Alex, S. 2000 Manajemen Personalia. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia. Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pratiwi, A. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunkas Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Undip: Semarang.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Rendra, Herry Purnama (2016). Pengaruh Jenjang Karir, Masa Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan PT. Miwon Indonesia.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan). Jakarta :PT INDEKS.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolingo lampung timur. Derivatif: Jurnal Manajemen, 14(1).
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Shidhaye RV, dkk .2011. Influence Of Working Condition On Job Sarisfaction Indian Anesthesiologists: A Cross Sectional Survey Indian Institute Of Public Health Jurnal.
- Siagian, Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subandi, “Ekonomi Koperasi (Teori Dan Praktek”, Alfabeta, Bandung, 2015. Subandi, 2015. *Ekonomi Koperasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Suryono. (2011). Metodologi penelitian kesehatan. Jogjakarta: Mitra Cendikia.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. tanggal 10 Juni 2016.
- Tim Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2PNFI). 2010. Model Desa Vokasi Berbasis Keunggulan Komparatif Lokal. Departemen Pendidikan Nasional (Direktorat Jenderal Pendidikan Non Formal dan Informal). Semarang.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 4 (2022)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.

Uno, B.H. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wulantika, Lita. 2012. Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis. *Jurnal Ilmiah Unikom*. Vol. No.2.

Yahyo, dkk. 2013. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal 1-12.

Zameer, H. et al. (2014). The impact of the motivation on the employee’s performance in beverage industry of Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*. Vol. 4. No. 1. Hal 293-298. Diperoleh dari

Zettiara, Nicky (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pundi Indonesia*, tbk.