Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)

Riyo Handoyoa, , Sofyan Marwansyah, S.E, M.M b

 aManajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Riyohandoyo22@gmail.com

b Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, sofyan.smw@bsi.ac.id2)

Submitted: 27-03-2018, Reviewed: 27-03-2018, Accepted 29-03-2018

[https://doi.org/10.47233/JEBD.v2i3](https://doi.org/10.47233/jpst.v2i3)

NOHP : 08xxx

***Abstract***

*Work Motivation and Work Environment are two factors that have the potential to maximize employee performance. Based on initial data, this company has a high turnover rate and low job satisfaction, particularly in the Bekasi area. This study aims to assess the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). This study uses a quantitative approach as its methodology. The research data source is employees of PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) who have worked for at least six months and are at least 17 years old. An online questionnaire was used as the data collection technique in this study. Thirty-five people responded to this questionnaire. The research results show that the performance of employees at PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) is significantly influenced both partially and simultaneously by the Work Environment (X2) and Work Motivation (X1) variables. Based on the analysis results, the f-count value obtained is 17.177, which is considerably higher than the f-table value of 3.183. At PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian), the work environment and work motivation have a 48.8% influence on employee performance; the remaining 51.2% is due to other aspects and external factors not included in this study.*

***Keywords:*** *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)*

***Abstrak***

Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja menjadi dua faktor yang berpotensi untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Berdasarkan data awal, perusahaan ini memiliki tingkat turnover yang tinggi serta tingkat kepuasan kerja yang rendah, khususnya di wilayah Bekasi. Penelitian ini bertujuan ntuk menilai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologinya. Sumber data penelitian adalah karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) yang telah bekerja minimal enam bulan dan berusia minimal 17 tahun. Kuesioner online digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Ada tiga puluh lima orang yang menjawab kuesioner ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) dipengaruhi secara signifikan baik secara parsial maupun sekaligus oleh variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1). Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka f-hitung sebesar 17,177 yang berarti tidak jauh jauh dari f-tabel sebesar 3,183. Pada PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian), lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 48,8% terhadap kinerja karyawan; sisanya sebesar 51,2% disebabkan oleh aspek lain dan faktor eksternal yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

***Keywords:*** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)*

*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*

# PENDAHULUAN

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang berpotensi memaksimalkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi tercermin dari karyawan yang mampu memenuhi tanggung jawab dan kewajiban mereka dengan baik. Namun, seiring berjalannya waktu, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, sebagaimana dinyatakan oleh (Prasetiyo et al., 2021) Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung peningkatan produktivitas dengan menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif.

Lingkungan kerja yang positif, menurut (Ningsih et al., 2022), dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa selain motivasi, lingkungan kerja yang baik memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek fisik dan non-fisik, seperti peralatan, atmosfer kerja, serta tata letak ruang yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja.

Sedarmayati dalam (Ariani et al., 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup peralatan kerja, kondisi ruang, serta faktor kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari manajemen. Kedua jenis lingkungan ini sangat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya dan berinteraksi dalam tim.

**Tabel 1 Jumlah Karyawan dan Turnover Ratio Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **Jumlah Karyawan** | **Turn Over Ratio** |
| Supervisor Outlet | 5 | 10% |
| Kitchen Leader | 5 | 8% |
| Front Leader | 4 | 5% |
| Kitchen Crew | 20 | 11% |
| Front Crew | 20 | 9% |
| Total | 54 | 9% |

PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) adalah salah satu perusahaan di industri Food and Beverage yang menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah di perusahaan ini, ditemukan bahwa banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, terutama karena kurangnya perhatian dari pimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai. Hal ini menyebabkan munculnya kejenuhan dan tingkat turnover yang cukup tinggi, seperti yang terlihat dari data turnover ratio yang mencapai 9%.

Banyak studi telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Mahyani & Jufri, 2020) menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada perilaku dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Masih terdapat celah dalam literatur yang perlu diisi, meskipun kedua studi ini memberikan informasi berharga tentang korelasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas. Salah satunya ialah masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti bagaimana produktivitas pekerja di PT Sumber Natural Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi mereka ditempat kerja. Oleh karenanya penelitian lebih lanjut di bidang ini dapat memaksimalkan pemahaman yang lebih sempurna tentang interaksi antara variabel-variabel ini serta bagaimana mereka menentukan kinerja pekerja dalam lingkungan seperti ini.

Dengan demikian, mempertimbangkan deskripsi yang telah disebutkan, penulis memiliki keinginan untuk Menyusun penelitian berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian.

# RUMUSAN MASALAH

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, pokok permasalahan yang dirumuskan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)?

# TUJUAN PENELITIAN

Merujuk pada masalah-masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil tujuan dalam penyusunan tugas akhir ini:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
2. Mengetahui pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).

# TINJAUAN PUSTAKA

# Motivasi Kerja

 Motivasi adalah kesiapan untuk memberikan upaya maksimal terhadap tujuan organisasi agar kebutuhan individu terpenuhi (Wahyuni et al., 2023). Sementara itu, kerja ialah apapun bentuk upaya manusia yang diusahakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ingin dicapai.

Motivasi kerja merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk menggunakan kemampuan, bakat, sumber daya, dan waktunya seefisien mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya guna mencapai maksud dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut (Khaeruman & Tabroni, 2024), motivasi kerja dibagi menjadi dua jenis:

1. Motivasi positif,

yang memberikan penghargaan atas kinerja di atas ekspektasi dan meningkatkan semangat kerja,

1. Motivasi negatif,

yang mendorong karyawan bekerja dengan ketakutan akan konsekuensi, meskipun efeknya bisa merugikan dalam jangka panjang.

 Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) menyebutkan beberapa unsur motivasi kerja, yaitu: tanggung jawab terhadap pekerjaan, prestasi kerja dalam mencapai hasil terbaik, peluang untuk berkembang, pengakuan atas kinerja, serta keinginan menghadapi pekerjaan yang menantang untuk pengembangan diri.

# Lingkungan Kerja

 Salah satu penentu utama efektivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Keberhasilan bisnis sangat bergantung pada kinerja setiap karyawan. Oleh karenanya agar meningkatkan kinerja, setiap perusahaan wajib menysun lingkungan kerja yang mendukung. Studi telah menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi penting pada produktivitas pegawai (Mahyani & Jufri, 2020) .

 Aspek lingkungan kerja yang mendukung adalah yang mampu mengaktifkan partisipasi karyawan dalam kinerjanya. Penelitian(Wahyudi et al., 2022) menunjukkan jika lingkungan kerja yang optimal berkontribusi untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dampaknya adalah meningkatnya efektivitas organisasi serta meminimalisir biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

 Mangkunegara dalam (Wahyudi et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup elemen fisik, psikologis, dan regulasi yang mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas. Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam (Sembiring, 2020) meliputi beberapa aspek penting yaitu:

1. Hubungan kerja

Dalam hubungan kerja, pekerja berhadapan pada beberapa aspek yaitu hubungan personal dan hubungan orang banyak. Secara personal, rekan kerja, dan supervisor adalah sumber motivasi karyawan. Menjadi motivator, jika ada keharmonisan dalam hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasan. Sebaliknya, jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka akan membuat para pekerja menjadi kurang atau sama sekali tidak termotivasi untuk bekerja.

1. Tingkat kebisingan

Tempat kerja yang mengganggu dan berisik memberikan dampak negatif, khususnya adanya keresahan di tempat kerja. Tidak diragukan lagi, lingkungan kerja yang tenang membantu karyawan memaksimalkan tugasnya lebih cepat, yang dapat meningkatkan produktivitas

1. Penerangan

Dalam konteks ini, pencahayaan meliputi cahaya alami yakni matahari dan cahaya buatan yakni lampu. Karyawan sering kali membutuhkan akses yang memadai ke pencahayaan, terutama ketika pekerjaan yang dilakukan memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Untuk menghemat biaya, perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan cahaya matahari sebanyak mungkin dalam sistem pencahayaan industri. Ketika memilih sistem pencahayaan untuk ruangan, penting untuk mempertimbangkan biaya dan dampaknya terhadap kenyamanan dan produktivitas pejerka.

1. Sirkulasi udara

Sirlukasi yang cukup maka langkah pertama adalah mengadakan ventilasi jika ada pertukaran atau sirkulasi udara yang memadai. Ventilasi yang cukup lebar diperlukan, yaitu salah satunya di ruangan dengan panas yang cukup. Perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk mengontrol suhu jika mereka percaya bahwa pertukaran udara tidak mencukupi atau masih pengap. Rahasianya adalah dengan memberikan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas atau ac (air conditioner), serta pemasangan pelembab udara.

1. Keamanan.

Suasana kerja yang baik akan mendorong produktivitas dan kenyamanan, yang dapat membangkitkan produktivitas. Keamanan properti pribadi karyawan merupakan komponen keamanan tempat kerja.

# Kinerja Karyawan

 Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi, kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan. Sebuah perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diupayakannya dengan kinerja staf yang baik. Hal ini karena keberhasilan dan kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup tergantung pada kinerjanya. Manusia memainkan peran penting dalam memungkinkan setiap bisnis berfungsi (Khaeruman & Tabroni, 2024).

 Kinerja menurut Affandi dalam (Ariani et al., 2020) merupakan sebuah hasil yang dikontribusikan oleh seseorang yang telah sesuai dengan standar yang cukup baik dengan pekerjaan terkait. Sedangkan prestasi atau prestasi kerja pegawai, menurut Mangkunegara dalam (Irvanto & Sujana, 2020), pada hakikatnya ialah bukti kerja yang diciptakan karyawan tersebut dalam periode tertentu, menurut aturan atau sasaran yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja staf sangat menguntungkan dalam menggapai tujuan organisasi atau instansi. Keberhasilan dan kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja diukur melalui hasil yang dicapai secara personal sepadan dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa manusia memegang peran kunci dalam menjaga kelancaran dan keberhasilan operasional setiap bisnis. Program kerja seorang pegawai akan menghasilkan nilai positif apabila nilai kerjanya melebihi prestasi kerja sehingga dapat menarik perhatian instansi.

 Penilaian objektif serta akurat terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan indikator tingkat kinerja. Proses pengukuran ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menilai kinerja mereka sendiri dan mempermudah evaluasi kinerja secara menyeluruh. Menurut (Khaeruman & Tabroni, 2024) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat menjadi landasan untuk memahami penyebab dan upaya perbaikan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Efektivitas dan efisien

Jika satu misi akhirnya tercapai, itu menandakan bahwa cara tersebut efektif. Namun, jika hasil yang tidak diinginkan timbul dan nilai dari hasil tersebut lebih rendah dari yang diharapkan, meskipun efektif, dapat dianggap tidak efisien. Sebaliknya, jika hasil yang diharapkan tidak signifikan atau dianggap sepele, cara tersebut dianggap efisien.

1. Otoritas

Ini adalah salah satu cara dari komunikasi atau instruksi dalam sebuah struktur berkaja formal yang dipakai oleh seorang anggota organisasi dari anggota lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran mereka.

1. Disiplin

Kegiatan manusia yang berkaitan dalam menjalankan perjanjian kerja dengan perusahaan.

1. Inisiatif

Yakni daya pikir efisien seorang pegawai yang bertujuan untuk memengaruhi produktivitas kerja.

Dalam penelitian Mangkunegara dalam (Ekhsan, 2019) unsur-unsur dalam kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja

adalah standar kerja yang harus dimiliki seorang pegawai dalam pekerjaan.

1. Kuantitas Kerja

adalah target yang wajib didapat seorang pegawai didalam pekerjaan.

1. Kendala Kerja

Seorang pegawai bisa dipercaya apabila memiliki kemampuan untuk mengikuti instruksi, menunjukkan inisiatif, teliti, serta rajin dalam menjalankan tugasnya.

1. Sikap Kerja

Seorang pegawai harus memiliki serta menunjukkan sikap baik pada perusahaan, interaksi dengan karyaawan lain, dan mampu dalam bekerjasama.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 54 karyawan PT. Sumber Natural Indonesia di Kawasan Golden Lamian Bekasi, dan sampel diambil menggunakan teknik *Accidental Sampling* sebanyak 35 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

# Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Signifikansi** | **Kriteria** | **Status** |
| **1** | 0,455 | 0,361 | Valid |
| **2** | 0,678 | 0,361 | Valid |
| **3** | 0,596 | 0,361 | Valid |
| **4** | 0,595 | 0,361 | Valid |
| **5** | 0,572 | 0,361 | Valid |

# Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Seluruh indicator atau dimensi telah digunakan untuk menganalisis variabel motivasi kerja responden dianggap valid berdasarkan Tabel 2. Berdasarkan temuan tersebut, koefisien korelasi atau nilai signifikansi setiap pertanyaan berkisar antara 0,455 hingga 0,678, melebihi ambang batas validitas yang telah ditentukan yaitu 0,361. Artinya dapat disimpulkan bahwa validitas dan reliabilitas alat evaluasi motivasi kerja yang telah disusun di penelitian ini bisa dikatakan telah ditetapkan.

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Signifikansi** | **Kriteria** | **Status** |
| **1** | 0,458 | 0,361 | Valid |
| **2** | 0,387 | 0,361 | Valid |
| **3** | 0,753 | 0,361 | Valid |
| **4** | 0,582 | 0,361 | Valid |
| **5** | 0,660 | 0,361 | Valid |

# Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Pada Tabel 3, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja menggambarkan jika seluruh pernyataan atau item yang dipakai menguji variabel lingkungan kerja hasilnya adalah valid. Hal ini dinyatakan dari nilai signifikansi atau koefisien korelasi untuk setiap pertanyaan yang berada dalam rentang 0,387 hingga 0,753. Kisaran nilai tersebut melampaui batas validitas yang telah ditentukan yaitu 0,361. Disimpulkan jika pernyataan-pernyataan dalam indikator lingkungan kerja tepat dan bisa diandalkan sehingga cocok digunakan dalam penelitian

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Signifikansi** | **Kriteria** | **Status** |
| **1** | 0,736 | 0,361 | Valid |
| **2** | 0,787 | 0,361 | Valid |
| **3** | 0,647 | 0,361 | Valid |
| **4** | 0,567 | 0,361 | Valid |

# Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Seluruh klaim atau item yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja karyawan dianggap dapat diterima berdasarkan Tabel 4. Temuan pengujian memberikan hasil bahwa nilai signifikansi atau koefisien korelasi setiap pertanyaan berada di antara 0,567 dan 0,787. Kisaran nilaiini>dari batas kriteria validitas sebesar 0,361. Dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada instrumen yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan telah terbukti dapat dipercaya dan diandalkan untuk digunakan.

# Uji Realibilitas

**Tabel 5 Uji Realibilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variebel** | **Cronbach Alpha** | **Kriteria** | **Satuts** |
| **1** | Motivasi Kerja | 0,710 | 0,60 | Relieble |
| **2** | Lingkungan Kerja | 0,653 | 0,60 | Relieble |
| **3** | Kinerja Karyawan | 0,772 | 0,60 | Relieble |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Tabel 5 menggambarkan jika variable-variabel yang diteliti mempunyai nilai Cronbach Alpha>0,60 yang menunjukkan reliabilitas argumen yang diperoleh dari ketiga karakteristik yang dijelaskan di atas. Pengujian ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menanggapi pertanyaan kuesioner tentang konstruksi yang dapat disesuaikan. Nilai alpha dan nilai r tabel telah digunakan dengan metode Cronbach alpha, dan ini dimanfaatkan dalam pengujian reliabilitas, ketika menilai ketergantungan suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian diverfikasikan reliabel jika hasil menenujukan nilai alpha >r tabel, hal ini bisa disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya

# Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 6 Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 35 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.20518638 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .134 |
| Positive | .087 |
| Negative | -.134 |
| Test Statistic | .134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .113c |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

 Terlihat pada tabel 6 nilai signifikan lebih tinggi daripada nilai alpha yakni sebesar 0,113 lebih tinggi dari 0,05Data dianggap normal dan layak untuk diuji karena model regresi variabel independen dan dependen memenuhi syarat normalitas data. Dengan demikian, hipotesis penelitian pada penelitian ini terdukung oleh pengujian statistik.

1. Uji Multikoliniertas

**Tabel 7 Uji Multikoliniertas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Indikator | Tolerance | VIF |
| Motivasi Kerja | 0,666 | 1,501 |
| Lingkungan Kerja | 0,666 | 1,501 |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Pada Tabel 7, menunjukkan bahwa ambang batas toleransi faktor Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,666 berada diatas dihasilkan cut-off sebesar 0,10. Selain itu, nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berada di bawah nilai cut-off 10 yaitu masing-masing sebesar 1,501 dan 1,501. Dengan demikian maka hasil yang digunakan mempunyai nilai VIF dan tidak menunjukkan multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Uji Heterokedasitas**



*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti terlihat pada Gambar 4.0.1; sebaliknya, mereka berada di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas

.

# Uji Hipotesis

1. Uji T

**Tabel 8 Uji T**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indikator** | **t** | **Sig** |
| **Motivasi Kerja** | 2,869 | 0,007 |
| **Lingkungan Kerja** | 2,514 | 0,017 |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Lingkungan kerja dan motivasi kerja, sebagai faktor independen, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, sesuai dengan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 8. Nilai t untuk motivasi kerja sebesar 2,869 dan untuk lingkungan kerja sebesar 2,514, keduanya lebih besar dari t tabel 2,495 pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

1. Uji F

**Tabel 9 Uji F**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 53.016 | 2 | 26.508 | 17.177 | .000b |
| Residual | 49.384 | 32 | 1.543 |  |  |
| Total | 102.400 | 34 |  |  |  |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 17,177, jauh lebih tinggi dari f-tabel 3,183, pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, kinerja meningkat seiring dengan persepsi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja dan motivasi.

# Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Parsial**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Beta | Zero Order | Hasil |
| Motivasi Kerja | 0,431 | 0,650 | 0,161 |
| Lingkungan Kerja | 0,378 | 0,627 | 0,118 |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Berdasarkan uji koefisien determinasi parsial pada Tabel 10, motivasi kerja menyumbang 16,1% dan lingkungan kerja 11,8% terhadap variasi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sedikit lebih besar dibandingkan lingkungan kerja, namun keduanya memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).

1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .720a | .518 | .488 | 1.24228 |

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS*

Nilai Adjusted R Square sebesar 48,8% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 48,8% variasi kinerja karyawan, sementara 51,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan individu, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor eksternal. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi cukup baik, namun perlu ditingkatkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu terus mengevaluasi kebijakan terkait lingkungan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai t hitung 2,869 > t tabel 2,495 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan uji hipotesis yang menelusuri hubungan antara kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja menggambarkan bahwa ada. Hal ini juga menggambarkan bahwa keberlanjutan kinerja karyawan dalam bisnis juga sebab akibat dari motivasi kerja. Menurut beberapa penelitian terdahulu hasil ini sejalan dengan pengujian yang telah ada.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara parsial, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,514 > t tabel 2,495 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang postif dan signifikan. Hasil ini memberi gambaran bahwa lingkungan kerja memainkan peran sangatpenting dalam menjaga kinerja karyawan di perusahaan. Kesimpulan ini konsisten dengan dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah ada

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai F hitung 17,177 > F tabel 3,183 dan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penilaian yang dilakukan, terlihat jika seluruh aspek X2 dan X1 secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang besar terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggambarkan bahwa berdasarkan koefisien prediktabilitas (R Square), kontribiusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,518. Angka tersebut menggambarkan bahwa faktor X2 dan X1 menyumbang 51,8% terhadap variasi produktivitas karyawan. Sedangkan faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap sisanya sebesar 48,2%.

Hasil ini sama dengan berbagai hasil penulis lain yang menggambarkan pentingnya faktor X2 dan X1 terhadap produktivitas karyawan. X1 dan X2 mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas pegawai

# KESIMPULAN DAN SARAN

**Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
2. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
3. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja.
4. Pengaruh gabungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik, dengan kontribusi bersama yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja.
5. Nilai R-squared yang diperoleh adalah 48,8%, yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 48,8% dari variasi kinerja karyawan, sementara 51,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka penulis dapat mengemukakan saran-saran sebagai berikut**:**

1. Perusahaan dapat mempertimbangkan berbagai faktor seperti fasilitas, pencahayaan, warna, dan elemen lain yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja mereka. Langkah ini dapat mendorong ketermaksimalan keterlibatan karyawan dan hasil kerja yang lebih baik.
2. Motivasi Kerja juga memberikan kontribusi kepengaruhan yang baik terhadap Kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan wajib lebih memperhatikan dan menilai motivasi karyawan saat bekerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan seperti komunikasi antara atasan dan bawahan serta social antar rekan kerja harus dijaga agar kinerja tetap optimal.
3. Untuk peneliti di masa depan yang akan melakukan penelitian dengan variable pada item yang berbeda, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel bebas tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Tujuannya agar mencapai Kesimpulan penelitian yang lebih komprehensif dan menyeluruh

# DAFTAR PUSTAKA

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 74–86.

Irvanto, O., & Sujana, S. (2020). Pengaruh Desain Produk, Pengetahuan Produk, Dan Kesadaran Merek Terhadap Minat Beli Produk Eiger. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *8*(2), 105–126.

Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(2).

Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, *1*(1), 16–29.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, *2*(1), 52–63.

Nur Azizah, M. M. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.* Universitas Komputer Indonesia.

Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *1*(2), 61–66. https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, *13*(1).

Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 887–898.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150.

.