

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT.Uyemura Indonesia

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Uyemura Indonesia

Dodi Kurniawan¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.dodikurniawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id²,
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Achieving organizational goals, human resources play an important role, and proper management of these resources is very important. Many things affect a person's performance, one of which is the workplace. The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and motivation on the performance of PT Uyemura Indonesia employees. This research design is a quantitative method with a descriptive type of research. The sample used is a full sample, which is the same population with a sample of 133 people. Data analysis techniques in this study use multiple linear regression analysis with questionnaire data taken and literature studies. The results of the research conducted there is a significant positive partial influence of work environment on performance, there is a significant partial influence of positive work motivation on performance, and there is a simultaneous influence of work environment and significant positive work motivation on performance. Motivated employees will be more eager to complete tasks and will always contribute to the overall success of the company. Highly motivated employees will make an important contribution to improving employee performance in the work environment and play an important role in improving company performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting, dan manajemen yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Uyemura Indonesia. Desain penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang di gunakan sampel jenuh yaitu populasi sama dengan sampel berjumlah 133 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dengan data kuesioner yang di ambil dan studi pustaka. Hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja positif signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh parsial motivasi kerja positif signifikan terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja positif signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan akan selalu berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara menyeluruh. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja dan berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

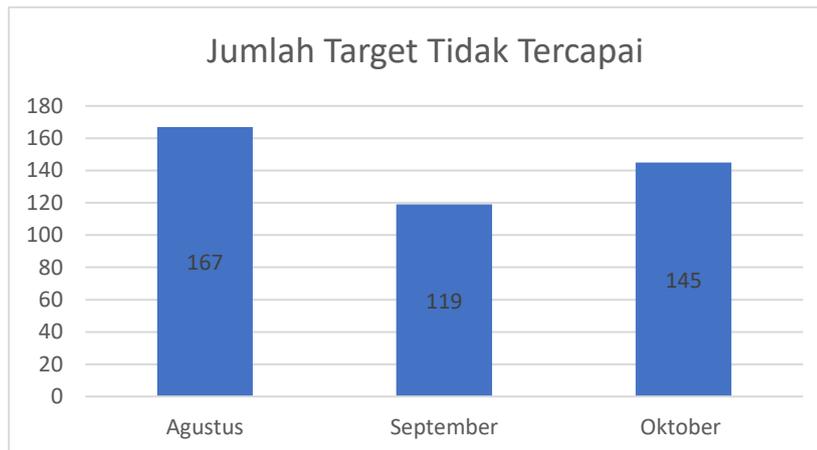
Manajemen sumber daya manusia adalah jantung dari segala sesuatu yang dilakukan bisnis, dan mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Pada akhirnya, tidak ada pengganti manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting, dan manajemen yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Kehadiran

MSDM punya peranan yang krusial untuk organisasi untuk mengarahkan, mengoordinasikan, merawat, serta mendayagunakan para pekerja supaya beroperasi dengan produktif, efektif, dan efisien demi mencapai sasaran yang ditetapkan (Irma Yuliani, 2023:7).

Fenomena mengenai lingkungan kerja di PT. Uyemura Indonesia yaitu kurang kondusif, hal ini disebabkan fasilitas perusahaan yang masih kurang dalam menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan lingkungan kerja disekitar organisasi atau ditempat bekerja. Menurut Jauharani & Sumardjo, (2018) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi yang membuat nyaman para karyawan dalam melaksanakan pekerja yang diberikan. Maka dari itu, pekerjaan karyawan yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang lengkap akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sehingga kinerja pegawai akan lebih baik sendirinya.

Faktor lain yang sering dihubungkan dengan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2018). Beberapa peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, salah satunya adalah Sujarwo, (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Uyemura Indonesia, menarik kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan serta begitu juga sebaliknya. Akan tetapi hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk dikaji lebih lanjut untuk mengetahui hasil pengujian mengenai pengaruh kompetensi serta motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan bagian produksi serta adanya perbedaan hasil penelitian antara lingkungan serta motivasi terhadap kinerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan serta motivasi terhadap kinerja karyawan.

PT Uyemura Indonesia ini berlokasi di kawasan sarya cipta karawang yang dibangun pada bulan agustus 2012 dan mulai beroperasi di bulan april tahun 2014. Perusahaan ini memiliki tujuan atau visi untuk menjadi pilihan utama. Perusahaan ini juga berkomitmen untuk mengedepankan keselamatan dan lingkungan dalam menjalankan bisnis mereka. Produk utama yang di produksi oleh perusahaan ini ialah berupa *wire harness* untuk kebutuhan industri otomotif. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan yang diambil untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan, tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan berhasil dicapai (Andriani et al., 2022:124). Menurut Afandi & Bahri (2020) Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat krusial bagi perusahaan dalam mencapai sasaran mereka.



Gambar 1. Jumlah target karyawan bulan Agustus, September, dan Oktober 2024

Dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan fenomena yang terjadi saat ini yaitu kinerja karyawan pada PT Uyemura Indonesia dalam 3 bulan terakhir yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja atau hasil kerja karyawan berupa target yang telah direncanakan atau ditetapkan oleh perusahaan masih belum tercapai sesuai harapan. Seperti ketika sudah diberi target satu bulan harus sudah selesai, akan tetapi malah tidak tercapai dan terjadi minus dalam pencapaian target perusahaan. Hal ini menarik peneliti untuk menelaah mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Uyemura Indonesia. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. karena faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pandangan lain adalah bahwa penulis yang menganggap bahwa pengukuran kinerja muncul selama revolusi industri (Yuliana et al., 2016)

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis, mengetahui serta menjabarkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan manfaat penelitian ini agar mampu melihat lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uyemura Indonesia.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari fenomena yang ada serta penelitian terahulu yang menyatakan adanya pengaruh simultan dari Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja maka peneliti bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Uyemura Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Uyemura Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Uyemura Indonesia.

KAJIAN TEORI

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dapat menunjang efektifitas karyawan dalam bekerja serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan objek atau tempat kerja karyawan yang mana merupakan tempat yang selalu ditemui setiap harinya dalam bekerja, sebisa mungkin lingkungan kerja didesain dan dibuat senyaman mungkin agar dapat mendukung karyawan dalam bekerja demi kelancaran pekerjaan. Presepsi lingkungan kerja mengenai lingkungan

kerja yang dikemukakan oleh Saputra et al. (2020).

Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan yang penting antara lain: uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja yang saling menghormati (Agustin, 2021). Aspek area kerja dapat berbentuk keadaan raga kantor yang meliputi penerangan, temperatur hawa, dll yang sanggup tingkatkan atmosfer kondusif serta semangat kerja dan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Area kerja meliputi penjelasan jabatan yang jelas, otoritas yang mencukupi, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi, ikatan kerja yang harmonis, hawa kerja yang dinamis, kesempatan karir, serta sarana kerja yang mencukupi.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tertentu (Adam, 2021) (Tania, 2017). Motivasi kerja yang tinggi adalah elemen penting dalam memastikan karyawan tetap produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, penghargaan, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja sering kali berasal dari perasaan dihargai dan diakui atas kontribusi yang diberikan, sementara penghargaan dalam bentuk bonus, promosi, dan penghargaan lainnya dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan. Dalam lingkungan manufaktur, motivasi kerja yang tinggi dapat membawa berbagai manfaat signifikan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, menunjukkan inisiatif yang lebih besar, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Mereka juga lebih berhati-hati dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja dan mengurangi tingkat kesalahan.

Motivasi yang tinggi juga berkontribusi pada semangat tim yang lebih baik dan kerjasama yang lebih efektif di antara karyawan. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat memiliki dampak negatif yang besar. Karyawan yang tidak termotivasi sering kali menunjukkan penurunan kinerja, kurang bersemangat, dan lebih cenderung melakukan kesalahan dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga meningkatkan biaya karena harus memperbaiki kesalahan yang terjadi. Selain itu, kurangnya motivasi dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan, di mana karyawan sering keluar masuk perusahaan. Tingginya turnover ini memerlukan biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta mengganggu kontinuitas dan stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan manufaktur untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang adil, menyediakan peluang pengembangan karir, dan memastikan kondisi kerja yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Kinerja

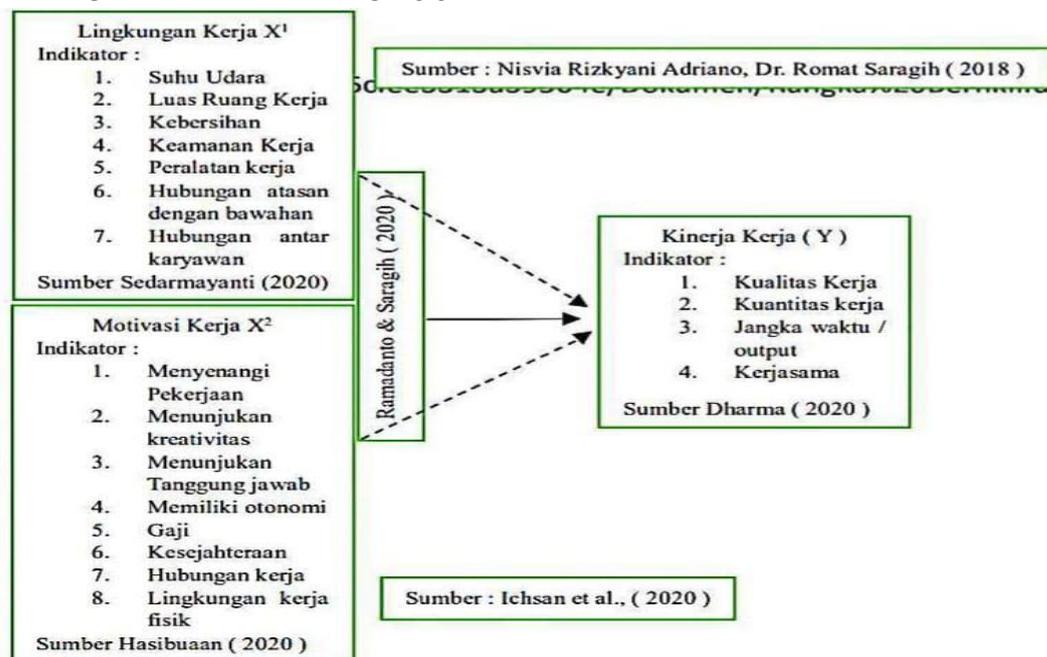
Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016: 91). Menurut Busro (2017:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Nurjaya (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Menurut Sri

Indrastuti (2020:107) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya (berdasarkan hasil penelitian). Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Amanda et al., 2022) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2018) dalam Adamy (2017:95) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 2. Kerangka penelitian

Sumber : Penulis, 2023

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi tertentu atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian deskriptif dilakukan untuk menentukan nilai dari satu atau lebih variabel (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data penelitian primer (Sugiyono, 2019).

b. Populasi

Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu, dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebanyak 133 responden (Sugiyono, 2019).

c. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua populasi. dengan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang digunakan yakni karyawan PT. Ujemura Indonesia dengan menggunakan solvin dengan sampel 133 orang (Sugiyono, 2019).

d. Teknik sampling

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan probability sampling, dimana teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik sampling meliputi beberapa jenis, sehingga yang digunakan pada penelitian ini adalah simple random sampling menurut Sugiyono (2019), simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi.

e. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berupa suatu pertanyaan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019) terdiri dari :

1. Observasi

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.

2. Dokumentasi

Suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber Dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai Pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan Sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari Sikap-sikap, perilaku serta karakteristik di beberapa pengguna system

f. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder menurut Sugiyono (2019), 1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. 2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

g. Teknik Analisis

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
 N = Banyak Sampel
 X = Item dari variable yang diuji
 Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Perhitungan ini dilakukan untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel r product moment dengan kriteria penilaian uji validitas :

- Apabila r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $< r$ tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Alat guna untuk mengukur kuisisioner penelitian yang berisi indikator darimasing- masing variabel merupakan uji reliabilitas. Maksud dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui koefisien cronbach alpha (α) dari beberapa instrumen yang ada dalam suatu variabel. Suatu dikatakan reliabel apabila hasil dari α melebihi 0,60 menurut Sugiyono (2019)

$$\alpha = \left[\frac{N}{N-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 \text{item}}{\sigma^2 \text{total}} \right]$$

Keterangan :

- α = Cronbach's alpha
 N = Banyaknya Pernyataan
 $\sigma^2 \text{item}$: = Variance dengan pertanyaan
 $\sigma^2 \text{total}$: = Variance dari skor

Proses melakukan uji reliabilitas instrumen sama seperti pada saat melakukan uji validitas, Selanjutnya, peneliti memasukan data tanggapan responden kedalam program dan menghitung reliabilitas kuisisioner menggunakan rumus Alpha Cronbach

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan suatu model analisis. Beberapa bentuk dari uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2019) uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀: Data residual berdistribusi normal

H_a: Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai variabel signifikansi atau asymptotic significance (2tailed) jauh di bawah $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak atau data tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolonieritas

Menurut Sugiyono (2019), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independent). Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance

inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Uji Glejser.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis Regresi Berganda menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada dalam suatu persamaan linear. Persamaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
X1	= Lingkungan kerja
X2	= Motivasi kerja
β_1	= Koefisien Regresi
β_2	= Koefisien Regresi
e	= error term

5. Uji determinasi

Koefisien determinasi (R²) yaitu untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen menurut (Sugiyono, 2019). Nilai untuk koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas apabila Nilai R² kecil. Apabila nilai R² mendekati satu bisa disimpulkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Profil Responden

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	34	26%
Laki Laki	99	74%
Total	133	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan data di atas, Dapat diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 99 responden atau 74%.

2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
SMP	4	3%
SMA/SMK	29	22%
Sarjana	100	75%
Total	133	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan data di atas, Dapat diketahui bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 100 responden atau 75% sedangkan paling sedikit SMP dengan jumlah 4 responden atau 3%.

3. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Lama Bekerja

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
< 2 Tahun	16	12%
2 – 5 Tahun	40	30%
>5 Tahun	77	58%
Total	133	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan data di atas, Dapat diketahui bahwa responden paling banyak telah bekerja lebih dari lima tahun dengan jumlah 77 responden atau 58% sedangkan paling sedikit kurang dari dua tahun dengan jumlah 16 responden atau 12%

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan kriteria/keputusan apabila r hitung $\geq r$ tabel maka H_0 ditolak, artinya butir kuesioner yang dimaksud valid. Bila nilai r hitung $\leq r$ tabel maka H_0 gagal ditolak (H_0 diterima), artinya butir kuesioner yang dimaksud tidak valid. Berdasarkan data yang dihasilkan menunjukkan bahwa 1-15 dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

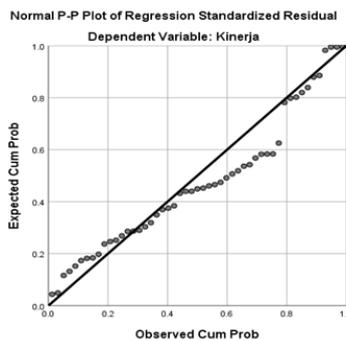
Variabel	Cronbach's Alpha (Hitung)	Cronbach's Alpha (Batas)	Keterangan
Pengaruh Lingkungan Kerja	0,912	0,50	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0,912	0,50	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,70	0,50	Reliabilitas

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah peneliti (2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach' Alpha* yang cukup besar yaitu 0,912, 0,912 dan 0,70 sedangkan nilai ketentuannya 0,50 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 3. Normalitas

Sumber: SPSS Versi 26, Diolah peneliti (2023)

Gambar di atas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga data dalam penelitian regresi ini cenderung normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	30658.742	5044.883		6.077	.000	
	Pengaruh Lingkungan Kerja	.541	.128	.594	4.229	.000	.757 1.322
	Motivasi Kerja	.379	.125	.427	3.039	.004	.757 1.322

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 26, Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS yang dilihat dari tabel coefficients pada bagian *Collinearity Statistics* di ketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi kerja memiliki angka yang sama yaitu sebesar 0,75 lebih besar dari 0,10, sementara nilai VIF sebesar 1,322 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik secara acak, tanpa membentuk pola yang jelas atau teratur. Titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa "tidak terjadi heteroskedastisitas" pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh $Y = 1.320 + ,527 (X_1) + ,123 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta α sebesar 1.320 menunjukkan bahwa (X_1) , dan (X_2) konstan, maka Y adalah sebesar 1.320
2. Koefisien regresi (X_1) adalah sebesar ,527. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel X_1 meningkat satu satuan maka Y juga akan meningkat sebesar ,527 dengan asumsi X_2 adalah konstan atau bernilai nol (0).

3. Koefisien regresi (X2) adalah sebesar .123. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel X2 meningkat satu satuan maka Y juga akan meningkat sebesar .123 dengan asumsi X2 adalah konstan atau bernilai nol (0).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien R

Model Summary ^b		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.471	.463	2.57426

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil uji koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk mengukur besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika besaran koefisien determinasi berkisar antara rentang $0 < R^2 < 1$, maka hasil nilai R² yang diperoleh adalah 0,471 atau 47 %

Uji Determinasi

Tabel 6 Nilai R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.463	2.57426

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil uji koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk mengukur besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika besaran koefisien determinasi berkisar antara rentang $0 < R^2 < 1$, maka hasil nilai R² yang diperoleh adalah 0,471 atau 47%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.320	1.647		.802	.424
	Lingkungan Kerja	.527	.054	.622	9.752	.000
	Motivasi Kerja	.123	.026	.306	4.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Dari data diatas dapat diketahui hasil uji parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $9,75 > 1,97$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima karena adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada nilai signifikansi motivasi variabel (X2) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,795 > 1,97$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Diterima karena adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.486	2	383.243	57.832	.000 ^b
	Residual	861.484	130	6.627		
	Total	1627.970	132			

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji-f pada tabel di atas, nilai prob (F Statistic) menunjukkan angka sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang berarti variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran terkait karakteristik dari setiap variabel didalam penelitian dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasai dari masing-masing variabel. Berikut hasil uji analisis statistik deskriptif pada penelitian ini :

Tabel 8. Hasil Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	133	12.00	30.00	24.9098	4.14593
Motivasi Kerja	133	18.00	50.00	34.3985	8.70818
Kinerja Karyawan	133	10.00	25.00	18.6992	3.51185
Valid N (listwise)	133				

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan bahwa jumlah N sebanyak 133 pegawai. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai minimum 12.00, nilai maksimum sebesar 30.00 nilai rata-rata (mean) sebesar 24.9098 dan standar deviasai sebesar 4.14593. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 18.00, nilai maksimum sebesar 50.00, nilai rata-rata (mean) sebesar 34.3985. dan standar deviasi sebesar 8.70818, Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 10.00, nilai maksimum sebesar 25.00, nilai rata-rata (mean) sebesar 18.6992, dan nilai standar deviasi sebesar 3.51185

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan yang telah dilakukan dari uji parsial (Uji t) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,050$. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Handayani & Daulay, (2021) dan Rahayu & Rushadiyati, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan yang telah dilakukan dari uji parsial (Uji t) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,050$ Hal tersebut sejalan dengan penelitian Harahap et

al., (2020) dan Sembiring & Tanjung, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan yang telah dilakukan dari uji F bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,050$ Hal tersebut sejalan dengan penelitian Laksono & Wilasittha, (2021) dan Fitri, (2021) Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan yang telah dilakukan dari uji parsial (Uji t) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,050$.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan yang telah dilakukan dari uji parsial (Uji t) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,050$.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan yang telah dilakukan dari uji F bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,050$.

IMPLIKASI

Implikasi Teoritis

1. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta rekan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, diharapkan antar sesama karyawan maupun perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar hasil kinerja karyawan pun juga turut serta baik.
2. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya, terdapat perbedaan hasil kinerja apabila karyawan tersebut memiliki motivasi yang baik dan karyawan tersebut belum memiliki motivasi yang cukup baik.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik, diharapkan dengan perhatian lebih perusahaan terhadap lingkungan kerja dan pemberian motivasi kepada karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan juga.

4. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya dan bagi PT. Ujemura Indonesia. Untuk turut serta dalam memberikan perbaikan bagi lingkungan kerjanya, pemberian motivasi kepada karyawan dengan tepat sehingga dapat tercapai kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan visi misi Perusahaan.

Daftar Pustaka

- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. *Jurnal Matua, Vol. 3, No. 1, Maret 2021, Hal : 197- 207.*
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1 e-ISSN: 2797-9679*
- Harahap, et al (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/Baj.V4i1.117>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634*.
- Fajar Robi Aditya. (2023). Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas lingkungan hidup Kabupaten Purbalingga. *E-ISSN: 2775-572X Volume 3 No 2 (2023)*.
- Muhammad Deni. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas ilmu komputer Universitas Sriwijaya. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis ISSN Cetak: 2614-3631*.
- Hendri Jopanda. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1–Agustus 2021*.
- Asmawiyah. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020*.
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. *AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)*.
- Endang Sugiarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) ISSN 2622-3740 (Online) Vol 3, No. 2, Desember 2020: 479-486*,
- Nurdin Latif. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022