



# Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. ARTLINE GLOBALINDO Surabaya)

Elisa Hani Kurnia<sup>1)</sup>, Hesti Pandu Widodo<sup>2)</sup>, Diana Zuhroh<sup>3)</sup>  
<sup>1),2),3)</sup>Universitas 45 Surabaya

e-mail: [elisahani0@gmail.com](mailto:elisahani0@gmail.com)

### Abstrack

Human resources are a very important factor in the current era of globalization. Because the success of a company is determined by the quality of its human resources. Therefore, to be able to develop, companies must implement good and efficient management. This study aims to determine the partial effect of work motivation on employee performance at CV. Artline Globalindo, the partial effect of the work environment on the performance of employees of CV. Artline Globalindo, and to determine the simultaneous effect of work motivation and work environment on employee performance at CV. Artline Globalindo. In this study using quantitative methods, with a population of all employees CV. Artline Globalindo, totaling 81 respondents. The sampling technique in this study is a probability sampling technique and a sampling method using simple random sampling. Sources of data used in this study are primary and secondary data. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study based on the t-test of work motivation (X1) had a partial effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The work environment (X2) has a partial effect on employee performance (Y) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the F test with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , which means that the work motivation variable (X1) and the work environment (X2) have a simultaneous effect on the employee performance variable (Y).

Keywords: work motivation, work environment, employee performance.

### PENDAHULUAN

Pada era perkembangan zaman saat ini merupakan era perusahaan memerlukan kinerja karyawan untuk dapat bekerja semaksimal mungkin, dengan tujuan untuk menaikkan kualitas pada perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor penting, itulah salah satunya sumber daya manusia yang menjadi modal atau aset perusahaan, dan diperlukan agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik. Dengan kata lain, karena hanya orang yang memiliki kemampuan untuk memindahkan atau mengelola jenis sumber daya lainnya. Sebagai hasil dari usaha kreatif mereka, sumber daya manusia tidak dapat dinilai dari segi kekuatan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini harus mampu beradaptasi dengan sigap, cepat dan tepat terhadap kemajuan teknologi.

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia, Drs Malayu S.P. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa itu adalah ilmu dan seni yang berhubungan dengan interaksi antara staf organisasi dan tujuannya. Untuk menjalankan operasi dalam suatu bisnis, sumber daya manusia yang kompeten dalam profesinya masing-masing diperlukan untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan perusahaan. Jika bisnis menjaga keseimbangan internalnya, efisiensi dan produktivitas kerja akan meningkat. Motivasi adalah dorongan, keinginan, keinginan, dan daya penggerak yang bersumber dari dalam diri manusia, Wursanto, (2005).

Antusiasme, kemauan, dan ketulusan seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan jenis insentif yang tepat. Karyawan yang lebih antusias dan mau berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka akan menghasilkan lebih banyak sebagai hasilnya. Jika sumber daya manusia organisasi tidak didorong untuk mencapai tujuannya perusahaan akan gagal, maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai kesuksesan. Karena setiap karyawan disuatu perusahaan pasti memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda. Ada sebagian untuk mengembangkan ketrampilan, mendapatkan gaji ataupun hanya untuk mengisi waktu luang. Jika sumber daya manusia organisasi tidak didorong untuk mencapai tujuannya, perusahaan akan gagal.

Penting untuk diingat bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup alat dan bahan yang digunakan individu, tetapi juga ruang fisik tempat mereka beroperasi, serta cara mereka bekerja secara individu dan kelompok. Lingkungan kerja perusahaan sangat penting, dan manajemen harus mempertimbangkan hal ini. Pekerja yang berkontribusi dalam proses produksi suatu perusahaan memiliki dampak yang cukup besar terhadap lingkungan kerja, meskipun tidak secara langsung berkontribusi pada proses produksi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja. Ide, produktivitas, dan kinerja karyawan semuanya dapat meningkat ketika mereka bekerja di lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak kondusif untuk kinerja dan produktivitas, kapasitas karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas juga akan terganggu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan percaya bahwa mendorong karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang bahagia akan berdampak baik pada bisnis. Kualitas dan besarnya usaha seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya menentukan kinerja seorang pegawai, menurut Mangkunegara (2001). Perusahaan harus mengevaluasi kinerja karyawan karena sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan harus berkolaborasi dengan karyawan atau tidak dan berfungsi sebagai dasar untuk pilihan perusahaan di masa depan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus membuat berbagai cara agar dapat membuat karyawan untuk berkeja lebih giat lagi contohnya dengan memberikan pelatihan, memberikan motivasi, menghargai pendapat, memberikan jenjang karir, memberikan apresiasi kinerja dan mengembangkan iklim kerja yang menyenangkan dan positif.

CV Artline Globalindo adalah perusahaan jasa konstruksi, yang kantornya berada di Jalan Puncak Sambisari 1 No 25, Lontar, Sambikerep, Surabaya. Tujuan utama untuk mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, meningkatkan motivasi kerja, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan potensinya dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Di CV Artline Globalindo, kami menjaga suhu udara, ruang yang tersedia, keamanan, dan kebersihan, target proyek, permintaan-permintaan tak terduga customer, kendala-kendala pada material, pekerja maupun peralatan, seringkali menjadi penyebab timbulnya lingkungan kerja yang kurang baik. Untuk terlaksananya tujuan perusahaan yang diharapkan, CV. Artline Globalindo memiliki jumlah target proyek yang harus dicapai pada setiap tahunnya untuk dapat dijadikan sebagai evaluasi maupun acuan kerja. Target proyek tersebut dapat berupa proyek dalam kapasitas kecil maupun besar yang berbentuk suatu kontrak untuk memborong atau memasok barang maupun jasa tertentu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja didefinisikan secara luas sebagai kebutuhan yang mendorong perilaku menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah kata psikologi yang mengacu pada tindakan mendorong seseorang yang memutuskan arah atau perilaku organisasi, jumlah usaha, keuletan, atau ketahanan dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang mengawali, memimpin, dan menopang ketekunan dalam perilaku sukarela yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Menurut Pinder (2013), motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan baik internal maupun eksternal pada individu yang mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja dalam format, arah, intensitas dan durasi tertentu.

Menurut perspektif yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau masukan dari lingkungan fisik dan sosial yang dapat membantu menggerakkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

### Lingkungan Kerja

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kinerja dan produktivitas pekerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik, sosial, dan psikologis perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan suasana kebahagiaan dan kesejahteraan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan bisnis.

Menurut Ahyari (1994), lingkungan kerja mencakup semua aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi kapasitas karyawan untuk melakukan tugas mereka, termasuk layanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dalam bisnis. Menurut Nitisemito, (2000) Menyampaikan apa yang terjadi di sekitar personel dan bagaimana hal itu memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan.

Kapasitas pekerja dan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mungkin terhambat oleh lingkungan fisik dan non fisik di mana mereka beroperasi, menurut para ahli yang telah dikutip di atas.

### Kinerja Karyawan

Setiap bisnis diciptakan dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Dan salah satu kegiatan yang terkait erat adalah kinerja karyawan. Pengertian kinerja atau kinerja adalah istilah yang mengacu pada sejauh mana tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi diwujudkan melalui implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan.

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Mangkunegara (2001) sebagai konsekuensi dari usaha seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh majikannya. Individu dan kelompok dalam suatu perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan secara legal, etis, dan moral melalui penggunaan yang tepat dari berbagai wewenang dan tanggung jawab, moralitas. (Rivai 2006).

Dari pendapat para ahli di atas berarti bahwa kinerja pegawai merupakan barometer hasil kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan hasil penugasan kerja yang sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada pekerja oleh dunia usaha.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

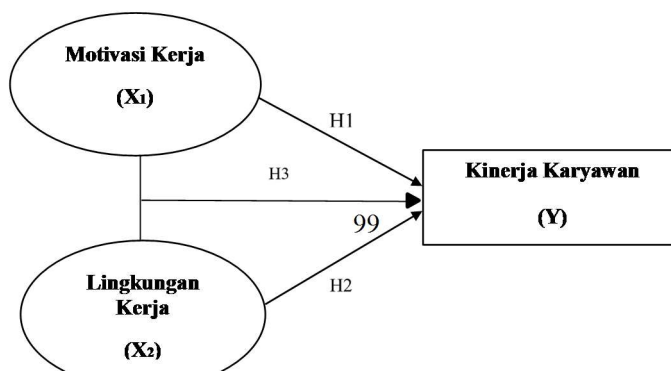
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Konseptual



### Gambar 1. Kerangka Konseptual

Ini merupakan alur berpikir tentang keterkaitan antara satu pengertian dengan pengertian lainnya agar mampu memberikan gambaran dan asumsi langsung yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Dari gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) maupun lingkungan kerja (X2).

### ANALISIS DATA

Sugiyono (2014) mendefinisikan analisis data sebagai proses metodis mencari dan mengumpulkan data yang dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan mengumpulkan data, menguraikannya menjadi unit-unit, mensintesiskannya, menyusunnya menjadi pola, dan menentukan yang mana untuk memanfaatkan signifikan dan layak untuk dipelajari lebih lanjut, dan membentuk kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan software statistik SPSS.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan metode ini. Maka dimungkinkan untuk melakukan analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)
- A : konstanta
- b1 : Koefisiensi regresi dari motivasi kerja
- b2 : Koefisiensi regresi dari lingkungan kerja
- X1 : Variabel independen (motivasi kerja)
- X2 : Variabel independent (lingkungan kerja)
- e : faktor gallat

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Dengan menggunakan uji t, peneliti dapat menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 persen.

Berikut rumusan hipotesis yang diuji :

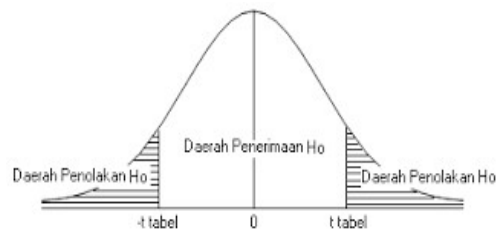
Ho = 0, berarti variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terkait (Y).

Ha ≠ 0, berarti variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terkait (Y).

Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait .

Apabila t hitung < t tabel Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

Seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2014), zona penerimaan dan penolakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Uji Hipotesis Dua Pihak**

### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersamaan atau tidak. Derajat kepercayaan (tingkat signifikan) yang digunakan yaitu 0,05.

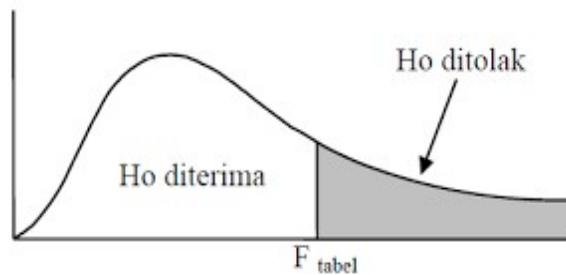
Rumusan hipotesis yang akan diuji :

$H = 0$ , menunjukkan bahwa variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat ketika digabungkan ( $Y$ ).

$H_a \neq 0$ , menunjukkan bahwa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) sama-sama berinteraksi dengan variabel terikat ( $Y$ ).

Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X$  dan  $Y$  tidak berpengaruh bila digunakan secara simultan.

Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel  $X$  dan  $Y$ .



**Gambar 3 Uji F**

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan table 4.13 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.952 + 0.438 X_1 + 0.484 X_2 + 0.138$$

**Tabel 1 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.952	.363		5.377	.000
Motivasi	.438	.097	.367	4.515	.000
Lingkungan	.484	.093	.475	5.204	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- A. Jika variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama bernilai nol maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 1,952 yang diwakili oleh nilai konstanta.
- B. Variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0.438 yang berarti berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
- C. Variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0.484 yang berarti berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis

##### Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari tabel 1 dapat diamati hasil uji t adalah:

- A. Karena nilai tanda pengaruh (signifikan) X1 terhadap Y adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $4.515 > 1.990$ , maka H1 diterima yang artinya X1 berpengaruh terhadap Y.
- B. Karena nilai tanda pengaruh X2 terhadap Y adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5.204 > 1.990$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti bahwa X2 berpengaruh terhadap Y.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

##### Uji F (Simultan)

Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) diuji untuk melihat apakah keduanya mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

**Tabel 2 Perhitungan Uji F pada Taraf Signifikan 0,05**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1624.437	3	541.479	27.556	.000 <sup>a</sup>
Residual	1591.721	81	19.650		
Total	3936.437	84			

Sumber : Data primer diolah oleh spss (2022)

Nilai f hitung yang diprediksi adalah  $27.556 > f$  tabel 3.11 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , berdasarkan tabel 4.15 signifikansi X1 dan X2 terjadi bersamaan dengan Y. Karena H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berarti secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

#### KESIMPULAN

- A. Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Artline Globalindo, dengan nilai t-hitung 4.515 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

Artinya semakin besar pengaruh motivasi kerja karyawan CV. Artline Globalindo maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. Sehingga dari hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- B. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Artline Globalindo, dengan nilai t-hitung 5.204 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya semakin besar pengaruh motivasi kerja karyawan CV. Artline Globalindo maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. Sehingga dari hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- C. Variabel independent motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) CV. Artline Globalindo, dengan nilai f-hitung 27.556.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2*, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3*, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito A. 2000. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Penerbit Tri Gendakarya.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Agus. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar.
- Wursanto, Ignasius, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi II*, Yogyakarta: Andi, 2005.