



Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia

Pipin Sukandi¹, Muhamad Rayhan Ahsani Taqwim²

^{1,2}Widyatama University, Bandung, Indonesia

E-mail: pipin.sukandi@widyatama.ac.id, ahsani.rayhan@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-01 Keywords: <i>Environment;</i> <i>Motivation;</i> <i>Employee Performance.</i>	<p>This study aims to explain the effect of work motivation on employee performance. Based on the results of the analysis, it shows that work motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Dirgantara Indonesia. The sampling technique is to use simple random sampling, the number of samples used in this study were 83 respondents of PT Dirgantara Indonesia employees. The data analysis technique in this study was carried out by testing multiple linear regression analysis and classical assumption regression analysis. The results showed that the work environment had an effect on employee performance, this can be seen by obtaining a t_{hitung} value of 2.731 with a probability of 0.008. Because the probability value (sig) $t < 5\%$ ($0.008 < 0.05$) then partially the Work Environment variable (X_1) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). The Work Motivation variable (X_2) has a t_{count} value of 0.125 with a probability of 0.901. Because the probability value (sig) $t < 5\%$ ($0.901 > 0.05$), partially the Work Motivation variable (X_2) has a significant positive effect on the Employee Performance variable (Y). It can be seen that the F_{count} value (6.084) is greater than the F_{table} value (2.72), while the significance value is obtained at $0.003 < 0.05$. F_{table} is obtained with $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ and $df_2 = n-k = 83-3 = 80$, then the F_{table} value is 2.72. So it can be concluded that simultaneously the Work Environment and motivation variables affect employee performance.</p>
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-01 Kata kunci: <i>Lingkungan;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kinerja.</i>	Abstrak <p>Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia khususnya divisi sekretaris perusahaan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan simple random sampling, Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 83 responden karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Teknik analisa data pada penelitian ini ini dilakukan dengan dengan tahap pengujian analisis regresi linier berganda serta analisis regresi asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dengan diperolehnya nilai t_{hitung} sebesar 2.731 dengan probabilitas sebesar 0,008. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.008 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,125 dengan probabilitas sebesar 0,901. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.901 > 0.05$) maka secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} (6,084) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.72), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,003 < 0,05$. F_{tabel} diperoleh dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 83-3 = 80$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.72. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>

I. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis, dimana satu bagian berinteraksi dengan yang lain, melakukan aktivitasnya untuk mencapai berbagai tujuan, yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut di atas diperlukan faktor pendukung seperti modal, material, mesin, metode, pasar

dan manusia yang disebut tenaga kerja. Faktor manusia atau tenaga kerja sangat penting karena dalam proses produksi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja di bawah kendali sumber daya lain seperti modal, material dan mesin. Salah satu hal yang mempengaruhi tenaga kerja adalah kinerja yang buruk.

Di era globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keharusan karena maju mundurnya suatu usaha sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pekerjanya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula daya saingnya dibandingkan dengan perusahaan lain. Mengingat faktor sumber daya manusia pasti ada, bahkan merupakan faktor yang lebih penting bagi perusahaan dibandingkan faktor lainnya, maka perhatian khusus dan lebih serius harus diberikan pada faktor sumber daya manusia dalam pengelolaannya. Tugas perusahaan tidak hanya merekrut karyawan, tetapi juga berusaha untuk dapat melatih mereka dengan baik, mengembangkan keterampilan mereka, mengatur pekerjaan mereka, memberi penghargaan, memotivasi dan jaminan sosial, serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai sehingga mereka dapat melakukan tugasnya secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil yang lebih efektif diharapkan saat memotivasi karyawan. Bagi perusahaan, kinerja SDM sangat penting karena berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah efektivitas kinerja karyawan. Ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan. Motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan dan juga mendukung perilaku seseorang dengan keinginan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, motivasi kerja menawarkan peluang pengembangan bagi setiap karyawan, pemenuhan kebutuhan berdasarkan keterampilan dan kualifikasi individu merupakan bagian terpenting untuk memenuhi kebutuhan karyawan, terutama untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi. Karena pemenuhan kebutuhan sesuai dengan harapan karyawan, terutama dalam bentuk remunerasi dan juga penghargaan kinerja, memungkinkan karyawan untuk dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaannya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan efektivitas kerja SDM. Sutrisno, (2009) tentang konsep lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, antara lain tempat kerja, fasilitas, keber-

sihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di dalamnya, sehingga semangat kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan internal perusahaan yang sedang beroperasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dalam pengertian lain, lingkungan kerja juga dikatakan sebagai segala sesuatu yang tampak secara fisik berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas tinggi merupakan pendorong semangat kerja dan, singkatnya, mendorong produktivitas, efisiensi, motivasi, dan prestasi karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan data menggunakan simple random sampling, simple random sampling adalah suatu sample yang terdiri atas sejumlah elemen yang dipilih secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Jumlah sample yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 83 responden karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali, 2009:88). Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$. Uji f menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat. Secara parsial hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.202	1.208		11.754	.000
Lingkungan	.206	.075	.355	2.731	.008
Motivasi	.009	.073	.016	.125	.901

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil pengujian Tabel diatas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi Standardized Coefficients maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,202 + 0,009 X_1 + 0,206 X_2$$

Dimana:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14.202, yang artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara serempak atau Bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,202 satuan.
2. Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,009 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,009 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,206 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.206 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Dari table 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja karywan yang ditunjukkan dengan koefisien lingkungan kerja dan motivasi kerja yang bertanda positif. Variabel Lingkungan Kerja (X1) nilai t_{hitung} sebesar 2.731 dengan probabilitas sebesar 0,008. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.008 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,125 dengan probabilitas sebesar 0,901. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.901 > 0.05$) maka secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	34.319	2	17.160	6.084	.003 ^b
	Residual	222.803	79	2.820		
	Total	257.122	81			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Uji F digunakan untuk mengetahui, apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen. Nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} (6,084) lebih besar dari nilai pada F_{tabel} (2.72), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,003 < 0,05$. F tabel diperoleh dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 83-3 = 80$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.72. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable.

Dari hasil Uji F yang dilakukan peneliti dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga tingkat kepentingan yang ditetapkan lebih rendah. Artinya padam Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dengan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti bahwa semakin memadai dan kondisi Lingkungan Kerja saat ini, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan saat ini. Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi sekretaris perusahaan di PT. Dirgantara Indonesia bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/9302>

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667>

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/3631>

http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109

<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/612>

<https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/13272>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15617>

<http://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/233>

<http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/922>