



## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KING SUN INDO UTAMA SERANG BANTEN

<sup>1</sup>Didi Sunardi, <sup>2</sup>Tuti Susilowati, <sup>3</sup>Darmadi, <sup>4</sup>Dedek Kumara

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[susilowatituti27@gmail.com](mailto:susilowatituti27@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT King Sun Indo Utama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif / bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Pada penelitian yang menjadi sample adalah karyawan di PT King Sun Indo Utama sebanyak 62 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian adalah observasi dan kuesioner. Persamaan regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja (Y). koefisien korelasi sebesar 0.693 artinya kedua variable mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). bahwa variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,759 berada pada rentang 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat, artinya variable motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,577 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT King Sun Indo Utama. The type of research used is quantitative associative research. Data collection is done by utilizing the research instrument used, the analysis of the data used is quantitative / can be measured with the aim of testing the previously determined hypothesis. In the study, the sample was employees at PT King Sun Indo Utama as many as 62 employees. The data collection techniques used by the author in the study were observation and questionnaires. The regression equation concluded that there was an influence between motivation (X1) on performance (Y). the correlation coefficient of 0.693 means that both variables have a strong level of influence. Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that there is a partially significant effect between work motivation (X1) on employee performance (Y). that the work environment variable (X1) affects the employee performance variable (Y) by 50.2% while the remaining 49.8% is influenced by other factors. Thus, H0 is rejected and H2 is accepted, this shows that there is a partially significant influence between the work environment (X2) on employee performance (Y). R value (correlation coefficient) of 0.759 is in the range of 0.600 - 0.799 with a strong relationship level, meaning that the motivation variable (X1) and the work environment (X2) have a strong relationship level to employee performance (Y). R-Square value (coefficient of determination) of 0.577, it can be concluded that the motivation variable (X1) and work environment (X2) affect the employee performance variable (Y) by 57.7% while the remaining 42.3% is influenced by other factors.*

**Keywords : Work motivation; Work environment; Employee performance**

## **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan dan perkembangan di era globalisasi saat ini menunjukkan persaingan yang sengit dan kuat di berbagai jenis perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus meningkatkan daya saing agar dapat mempertahankan aktivitas operasional untuk menyesuaikan target yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai target itu perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki dan mengembangkan dari segala aspek maupun kinerja yang menyangkut motivasi agar para pekerja bekerja dengan baik dan produktif. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik memiliki kontribusi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut tertentu tak lepas dari kinerja pegawai atau karyawan didalamnya. Karena kinerja pegawai juga berperan penting demi terwujudnya suatu tujuan yang sudah direncanakan perusahaan.

Selain itu perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan, sedangkan mengelola SDM merupakan suatu masalah yang rumit sehingga perusahaan perlu melakukan pengendalian internal untuk menentukan kebijakan SDM yang lebih efektif dan efisien.

Pada saat ini Indonesia sudah memasuki masa era globalisasi dan modernisasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki wawasan yang tinggi agar mampu memahami serta menguasai teknologi yang canggih di masa sekarang ini. Dengan perkembangan tersebut maka pelaksanaan berbagai usaha di sebuah organisasi maupun lembaga harus sejalan dengan kemajuan perkembangan teknologi yang ada. Dengan adanya rasa tanggung jawab kerja yang tinggi maka akan meningkatnya semangat kerja pada para pekerja, sehingga akan

membantu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau gaya penggerak kemauan bekerja seseorang yang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Maslow (2017:148-149) mengemukakan "Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima". motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu, seperti contoh peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. motivasi merupakan tenaga yang mendorong terbentuknya tingkah laku untuk mencapai tindakan tertentu, motivasi juga bisa berasal darimana saja baik itu dari motivasi intrinstiktivitas yang muncul dan tumbuh secara berkembang dalam diri orang tersebut, dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

Lingkungan kerja bagi para pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas instansi.

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi

tahapan perencanaan berikutnya. Setiap organisasi mengharapkan agar karyawannya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:118-119) lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang berkaitan satu sama lain.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan. perannya didalam perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, jelas terlihat bahwa motivasi dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. King Sun Indo Utama Serang Banten**”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja didefinisikan sebagai motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **2. Kualitas produk**

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

### **3. Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian . Menurut Sugiyono (2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Variabel	Mean Skor	Kondisi Jawaban (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
Motivasi kerja (X1)	3,98	28,5%	50,0%	14,5%	4,5%	2,5%
Lingkungan Kerja (X2)	3,96	24,5%	56,2%	12,6%	3,8%	2,9%
Kinerja karawan (Y)	4,19	35,0%	53,5%	8,5%	1,1%	1,9%

Motivasi kerja diperoleh *mean score* sebesar 3,98 dengan jawaban responden Sangat Setuju(SS) 28,5%, Setuju(S) 50,0%, Kurang Setuju(KS) 14,5%, Tidak Setuju(TS) 4,5% dan Sangat Tidak Setuju(STS) 2,5%.

Lingkungan kerja diperoleh *mean score* sebesar 3,96 dengan jawaban reponsen Sangat Setuju(SS) 24,5%, Setuju(S) 56,2%, Kurang Setuju(KS) 12,6%, Tidak Setuju(TS) 3,8% dan Sangat Tidak Setuju(STS) 2,9%.

Kinerja karyawan diperoleh *mean score* sebesar 4,19 dengan jawaban

reponsen Sangat Setuju(SS) 35,0%, Setuju(S) 53,5%, Kurang Setuju(KS) 8,5%, Tidak Setuju(TS) 1,1% dan Sangat Tidak Setuju(STS) 1,9%.

## 2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,846	3,829		2,049	,045
	Motivasi	,396	,123	,384	3,218	,002
	Lingkungan Kerja	,463	,126	,438	3,663	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan reresi  $Y = 7,846 + 0,396X1 + 0,463X2$ .

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan :

- Nilai konstanta sebesar 7,846 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,846 *point*.
- Nilai motivasi (X1) 0,396 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,396 *point*. Nilai lingkungan kerja (X2) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,463.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,693**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,693 berada pada rentang 0,600 - 0,799

dengan tingkat hubungan yang kuat, artinya variabel motivasi (X1) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,709 berada pada rentang 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang

kuat, artinya variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,759 a	0,577	0,562	3,96308	0,577	40,186	2	59	0,000

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,759 berada pada rentang 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat, artinya variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki

tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,480	,472	4,354

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,480 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,0% sedangkan sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,494	4,261

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,577	,562	3,96308

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,577 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,545	3,843		3,524	,001
	Motivasi	,713	,096	,693	7,448	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t table atau (7,448 > 2,000) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian

maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT King Sun Indo Utama.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,212	3,849		3,173	,002
	Lingkungan Kerja	,750	,096	,709	7,783	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t table atau (7,783 > 2,000) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT King Sun Indo Utama.

**e. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan dan Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1262,312	2	631,156	40,186	,000 <sup>b</sup>
	Residual	926,655	59	15,706		
	Total	2188,968	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F table atau (40,186 > 2,7600), hal ini diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0.05 atau (0,000 > 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT King Sun Indo Utama.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis diperoleh variabel kualitas produk berpengaruh signifikan dari hasil analisis diperoleh Koefisien korelasi sebesar 0,693 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar sebesar 48,0%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung > t table atau (7,448 > 2,000). Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis diperoleh Koefisien korelasi sebesar 0,502 artinya kedua variabel mempunyai tingkat

pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 50,2%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung > t table atau (7,783 > 2,000). Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,846 + 0,396X1 + 0,463X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat dengan kontribusi sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh Nilai F hitung > F table atau (40,186 > 2,760). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai korelasi sebesar 0,693 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar



48,0%. uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table atau ( $7,448 > 2,000$ ) Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT King Sun Indo Utama.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,709 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table atau ( $7,783 > 2,000$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. King Sun Indo Utama.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,759 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  table atau ( $40,186 > 2,760$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT King Sun Indo Utama.

## 2. Saran

- a. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan bagian dari yang di dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan. Dengan mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi kerja dengan baik akan meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh konsumen, sehingga dapat menciptakan citra positif perusahaan dalam benak konsumen. Hal ini dapat berpengaruh terhadap meningkatnya produksi perusahaan.
- b. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan lebih

memperdalam dan memperluas variabel penelitian, indikator penelitian memperluas wilayah kajian penelitian serta memperdalam kerangka teoritis. Hal ini dikarenakan perhitungan yang menunjukkan bahwa masih banyaknya variabel lain yang belum diteliti sehingga memberikan peluang yang besar bagi peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Pustaka Setia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Eka Ardiana, Titin. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi di SMK kota Madiun*. *Jurnal Akutansi Pajak*, ISSN 1412629X; E-ISSN 2579-3055
- Gultom, D. K. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.

- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia* Vol.3 N0.3 Mei 2020 hal 312-321 p ISSN : 2581-2769 e ISSN : 2598-9502
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Management, 10th edition*. Pearson Education
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.