

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARUM MANIS AGUNG

Shinta Siahaan¹, Mangihut Tampubolon², *Anggia Arif³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia,

^{2,3} Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Manajemen, Universitas UNIMED, Medan , Indonesia.

arifanggia13@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 29 April 2025

Revisi : 22 Mei 2025

Diterima : 13 Juni 2025

Available online: 14 Juni 2025

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Tipe Artikel : Research paper (Kuantitatif)



Diterbitkan oleh Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Harum Manis Agung. This study uses a quantitative method. The data collection technique used is a questionnaire. The sample used in this study amounted to 30 employees, the sampling technique used saturated sampling where all members of the population were selected as research samples. Data analysis used multiple regression tests. The results of the study indicate that there is an influence of work motivation on employee performance at PT. Harum Manis Agung, there is an influence of the work environment on employee performance at PT. Harum Manis Agung, and there is an influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Harum Manis Agung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh dimana keseluruhan anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung, dan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap anggota dari sebuah perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Idealnya setiap perusahaan dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak perusahaan yang tidak dapat berjalan dengan lancar dimana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

PT. Harum Manis Agung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi. Melalui wawancara dengan manajer perusahaan yang

dilakukan pada bulan Mei 2024, diketahui tarif fenomena yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Masalah adanya indikasi penurunan kinerja karyawan dilihat dari hasil wawancara dengan manajer utama bahwa ada sejumlah karyawan yang sering datang terlambat sehingga menghambat waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu juga diperoleh informasi bahwa ada sejumlah karyawan yang sering melanggar peraturan yang berlaku diperusahaan.

Disamping itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan perusahaan dan diketahui fenomena yang terjadi di perusahaan ini sehubungan dengan masalah kepemimpinan yaitu ada

beberapa atasan yang memiliki rasa tanggung jawab yang kurang baik. Selain itu, ada juga atasan sebagai pemimpin di divisi memiliki kemampuan komunikasi yang kurang baik sehingga bawahan kesulitan memahami maksud dan tujuan dari atasan nya.

Kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan yang merefleksikan pencapaian tujuan organisasi dalam periode tertentu (Suparyanto & Rosad, 2022a), serta capaian tugas dan tanggung jawab secara legal, beretika, dan bermoral (Sedarmayanti dalam Burhannudin). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja—sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan, efektivitas, dan kepuasan kerja (Haana Asyifa et al., 2023; AGYTAMA, 2022)—dan lingkungan kerja yang nyaman dan memanjakan karyawan (Susanti & Mardika, 2021; Yudiarso & Yusuf dalam Muhammad Iqbal, 2022). Namun, fenomena di lapangan menunjukkan **kesenjangan (gap)** antara teori dan praktik: hasil wawancara di perusahaan mengungkap bahwa kepemimpinan yang lemah (kurangnya tanggung jawab dan kemampuan komunikasi atasan) menghambat optimalisasi motivasi dan lingkungan kerja, meskipun pengaruh kedua variabel tersebut telah diakui secara ilmiah. **Novelty penelitian** ini terletak pada investigasi **interaksi simultan** motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam konteks kepemimpinan yang bermasalah—aspek yang belum diintegrasikan dalam studi sebelumnya (e.g., Khair, 2020; Susanti & Mardika, 2021). **Masalah penelitian** berpusat pada rendahnya kinerja karyawan akibat kepemimpinan yang kurang responsif, yang berpotensi melemahkan efektivitas motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, **tujuan penelitian** adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan solusi berbasis bukti atas tantangan spesifik di perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Nurjaya penelitian yang dilakukan oleh (Suparyanto dan Rosad, 2022b) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang

atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan :

1. Produktivitas kerja: menurut Engel (2019) produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan.
2. Kualitas pekerjaan: menurut Engel (2019) kualitas Pelayanan dapat diartikan sebagai berfokus pada memenuhi kebutuhan dan persyaratan, serta pada ketepatan waktu untuk memenuhi harapan pelanggan. Kualitas Pelayanan berlaku untuk semua jenis layanan yang disediakan oleh perusahaan saat klien berada di perusahaan.
3. Ketepatan waktu: menurut Prakasa (2021), ketepatan waktu yaitu kemampuan pemasok untuk mengantarkan barang sesuai estimasi waktu. Evaluasi akan didasarkan pada riwayat jarak antara pemasok dan perusahaan, kapasitas produksi dan kapasitas pengiriman tepat waktu. Ketepatan waktu pengiriman yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu bisnis

Motivasi Kerja

Menurut Robbins penelitian yang dilakukan oleh ((Erna, 2022) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Indikator Motivasi Kerja :

1. Kebutuhan untuk Berprestasi: menurut Ridha (2020) Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang.
2. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan: Menurut Akila (2020) Tanggung jawab adalah penerapan ketentuan hukum terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan peran tertentu, agar pegawai tetap kompeten dan bekerja sesuai kode etik.
3. Komitmen terhadap Organisasi: Menurut Adolph (2020) Komitmen organisasi adalah keadaan

emosional psikologis yang menggambarkan identifikasi karyawan dengan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti penelitian yang dilakukan oleh (Mayana, 2022) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja: menurut Bi (2020) semua faktor fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor ini meliputi suhu, kelembaban, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, warna, dan keamanan.
2. Hubungan Sosial antar Karyawan: menurut Pratiwi (2018) Hubungan sosial antar karyawan menurut para ahli sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Beberapa ahli menjelaskan pentingnya hubungan ini dalam berbagai aspek, seperti interaksi, komunikasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Dukungan dari Atasan: Menurut Sedianingsih (2020) merujuk pada bentuk perhatian, dorongan, dan dukungan yang diberikan atasan kepada bawahannya untuk membantu mereka dalam mencapai tujuan kerja, meningkatkan kinerja, dan merasa dihargai di tempat kerja. Dukungan ini dapat berupa motivasi, bantuan dalam menyelesaikan masalah, menghargai kontribusi, hingga perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan

Menurut (Husnah, 2022) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Ermita, 2019).

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan

peningkatan terhadap kinerjanya. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Menurut (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat erat. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Fasilitas kerja: Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan.
2. Suhu dan pencahayaan: Suhu dan pencahayaan yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan.
3. Kebersihan dan keamanan: Kebersihan dan keamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan.
4. Desain ruang kerja: Desain ruang kerja yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan.
5. Budaya organisasi: Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha1: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Ho2: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha2: Terdapat pengaruh secara parsial antara jam kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Ho3: Tidak ada pengaruh secara simultan antara upah dan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha3: Ada pengaruh secara simultan antara upah dan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Priyanda, 2022 dikutip dalam (Susanto et al., 2024) Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan

teknik analisis untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variable yang diteliti. Menurut sumber ilmiah, penelitian kuantitatif umumnya dianggap sebagai metodologi ilmiah yang tidak memihak dan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan dari analisis data yang dihasilkan. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan teknik ilmiah untuk mengumpulkan data numerik, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Seperti dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui sebab dan akibat dari Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| HASIL UJI VALIDITAS (X1) | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-------|----------------|
| Correlations | | | | | | | | | | | |
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Motivasi Kerja |
| X1.1 | 1 | .655** | .548** | -.071 | -.171 | -.160 | -.022 | .054 | .138 | .278 | .390** |
| Pearson Correlation | | | | .000 | .002 | .709 | .366 | .397 | .907 | .776 | .466 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | .046 | | | .137 | | .033 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2 | | .655** | 1 | .605** | -.076 | .047 | -.308 | .073 | .349 | .220 | .174 |
| Pearson Correlation | | | | .000 | | .689 | .807 | .098 | .700 | .059 | .243 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | .000 | | | .358 | | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3 | | | .548** | .605** | 1 | -.020 | .075 | -.240 | .062 | .018 | .099 |
| Pearson Correlation | | | | | | .000 | | | .041 | | .413** |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | .023 | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.4 | | | | | .071 | .076 | -.020 | .187 | .093 | .037 | .061 |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | .118 | | .151 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .374** |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.5 | | | | | | | .171 | .047 | .075 | .187 | 1 |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | .555** |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.6 | | | | | | | | | | | .160 |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | .308 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .240 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.7 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | .002 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .022 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.8 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | .054 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .349 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.9 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | .138 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .220 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.10 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | .278 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | .174 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai rhitung > rtabel (0,367). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Correlations | | | | | | | | | | | | Lingkung Kerja |
|-----------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | | |
| rson relation | 1 | .439** | .486** | .317 | .230 | .338 | .549** | .279 | .542** | .399** | .715** | |
| Sig. (2-tailed) | | | .015 | .009 | .088 | .222 | .068 | .002 | .135 | .002 | .029 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .439** | 1 | .971** | .562** | .089 | .296 | .384** | .374** | .138 | .690** |
| Sig. (2-tailed) | | | .015 | | .000 | .001 | .640 | .112 | .036 | .042 | .469 | .109 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .466** | .971** | 1 | .599** | .127 | .296 | .410** | .420** | .186 | .346 |
| Sig. (2-tailed) | | | .009 | .000 | | .000 | .434 | .825 | .001 | .062 | .317 | .967 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .230 | .089 | | .148 | 1 | .570** | .372** | .159 | .284 | .390** |
| Sig. (2-tailed) | | | .222 | .640 | | .504 | | .001 | .043 | .400 | .331 | .033 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .338 | .296 | | .042 | | .570** | 1 | .308 | .398* | .235 |
| Sig. (2-tailed) | | | .068 | .112 | | .825 | | .001 | | .098 | .029 | .212 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .549** | .384** | | .410** | | .586** | | 1 | .427 | .474** |
| Sig. (2-tailed) | | | .002 | .036 | | .025 | | .001 | | .019 | .008 | .181 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .279 | .374* | | .420** | | .345 | | .159 | .398* | .427* |
| Sig. (2-tailed) | | | .135 | .042 | | .021 | | .062 | | .400 | .029 | .019 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| rson relation | | | .542** | .138 | | .186 | | .184 | | .235 | .474** | .637** |
| Sig. (2-tailed) | | | .137 | .358 | | .832 | | .425 | | .045 | .262 | .005 |

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai rhitung > rtabel (0.367). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Correlations | | | | | | | | | | | | Kinerja Karyawan |
|---------------------|-----|-------|-------|-------|------|------|------|-------|------|-------|--------|------------------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | | |
| Y.1 | 1 | .422* | .444* | .385 | .240 | .029 | .022 | .-021 | .169 | .-029 | .368 | |
| Pearson Correlation | | | | .020 | .014 | .036 | .201 | .880 | .906 | .914 | .373 | .880 |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | .045 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.2 | | | | .422* | 1 | .066 | .198 | .213 | .274 | .160 | .538** | .466* |
| Pearson Correlation | | | | | | .020 | | | | | .547** | .647** |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.3 | | | | | | | | | | | | .434 |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.4 | | | | | | | | | | | | .531** |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.5 | | | | | | | | | | | | .474** |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.6 | | | | | | | | | | | | .631** |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.7 | | | | | | | | | | | | .624* |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.8 | | | | | | | | | | | | .608 |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.9 | | | | | | | | | | | | .656* |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y.10 | | | | | | | | | | | | .584** |
| Pearson Correlation | | | | | | | | | | | | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai rhitung > rtabel (0.367). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan (X2) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel *marketing mix*, kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's | Alpha | N of Items |
|------------|-------|------------|
| | .706 | 11 |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki Cronbach's Alpha ($0,706 > 0,60$) maka dapat dinyatakan seluruh variabel motivasi kerja reliabilitasnya dapat diterima.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's | Alpha | N of Items |
|------------|-------|------------|
| | .757 | 11 |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel kinerja karyawan memiliki Cronbach's Alpha ($0,757 > 0,60$) maka dapat dinyatakan seluruh variabel kinerja karyawan reliabilitasnya dapat diterima.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

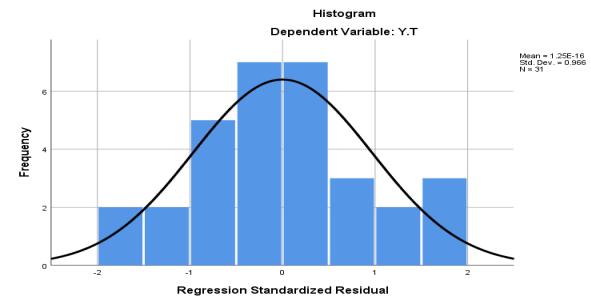
Reliability Statistics

| Cronbach's | Alpha | N of Items |
|------------|-------|------------|
| | .733 | 11 |

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel kepuasan pelanggan memiliki Cronbach's Alpha ($0,733 > 0,60$) maka dapat dinyatakan seluruh variabel Lingkungan Kerja reliabilitasnya dapat diterima.

Hasil Uji Normalitas

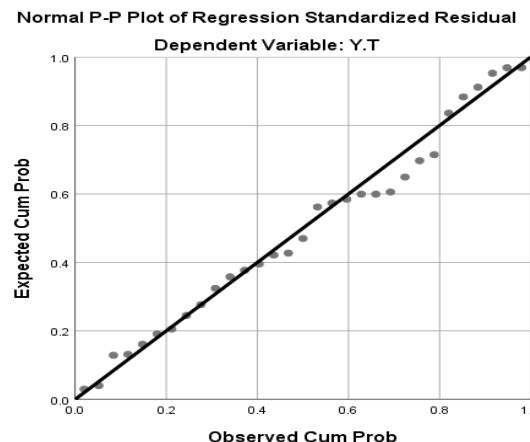


Gambar 1. Histogram Normality Test

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa grafik histogram membentuk sebuah lonceng yang simetris dan tidak melenceng, maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Grafik *Normalitas P-P Plot*, terlihat data penyebar disekitar garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 2 Probability Plot

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat di ketahui bahwa pada grafik *Probability Plot* menunjukkan penyebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal, sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (K-S)

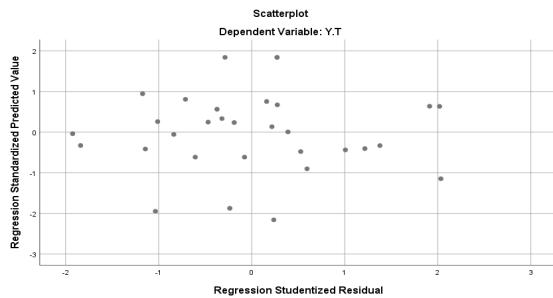
| One Kolmogorov-Smirnov Test | |
|-----------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| a,b | 30 |
| Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.43302264 |
| cences | .086 |
| Absolute | .086 |
| Positive | .086 |
| Negative | -.086 |
| | .086 |
| d) | .200 ^{c,d} |

s Normal.
lata.
nce Correction.
ound of the true significance.

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Data diolah (2024)

Pada gambar diatas bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolineritas

Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 29.143 | 3.648 | | 7.989 | .000 | |
| | Motivasi Kerja | -.300 | .094 | -.514 | -3.187 | .004 | .686 1.458 |
| | Lingkungan Kerja | .594 | .110 | .869 | 5.395 | .000 | .686 1.458 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 10. menunjukkan masing-masing variabel bebas motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar $0.686 > 0.01$, sedangkan nilai VIF variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja sebesar $1.458 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam penelitian.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = 29.143 + 0.300 + 0.594$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :

- Nilai konstanta sebesar 29.143 yang merupakan keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel yang dieliti yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0.300 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja (X1) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.300, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 0.594 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X2) maka akan mempengaruhi lingkungan kerja (Y) sebesar 0.594, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan nilai ttabel untuk signifikan 0.05 pada derajat bebas $df=n-k = 30-3 = 27$ adalah sebesar 1.703. Hasil dari uji t dianalisis sebagai berikut :

- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $(3.187) > t$ tabel (1.703) dan nilai signifikan sebesar $0.04 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung.
- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $(5.395) > t$ tabel (1.703) dan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji f menunjukkan hasil nilai signifikan adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai f hitung $>$ dari f tabel yaitu $14.472 > 2.960$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung

Hasil penelitian hipotesis secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT. Harum Manis Agung.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aki, Hamman Hardilawati, Wan LauraNingsih, Okni Livia Z (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, yang memperoleh hasil bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah *penggerak perilaku* (Robbins & Judge, 2019). Karyawan termotivasi akan mengalokasikan usaha lebih besar untuk tugas-tugasnya (Robbins & Judge, 2019) sehingga bisa disimpulkan kinerja karyawan bisa optimal apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, tanpa motivasi kerja karyawan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harum Manis Agung

Hasil dari penelitian hipotesis secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami, Fariz Ramanda Putra Hamidah Nayati 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) yang memperoleh hasil bahwa terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik (fisik, sosial dan organisasional), maka akan mengurangi *psychological burden* (*bebani mental saat bekerja*) karyawannya sehingga energi mental dialihkan ke tugas yang lebih produktif, semakin produktif karyawan dalam berkerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan bisa memberikan manfaat bagi perusahaan. (Robbins & Judge, 2019: 215)

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harum Manis Agung

Hasil perhitungan hipotesis secara simultan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soejarminto, Yos

Hidayat, Rahmat 2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang yang memperoleh hasil bahwa terdapat motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Harum Manis Agung Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Harum Manis Agung. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Harum Manis Agung.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak Perusahaan Kepada karyawan PT. Harum Manis Agung untuk memiliki komitmen ketika mengambil keputusan bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan PT. Harum Manis Agung lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menambah variabel-variabel lain di luar motivasi dan lingkungan kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, Ralph. 2020. “濟無No Title No Title No Title.” 1–23.
- Akila, Akila. 2020. “Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(3):226. doi: 10.31851/jmwe.v17i3.4848.
- Bi, B. A. B. 2020. “Bi BAB II (1).” 10–36.
- Engel. 2019. “Produktivits Kerja Karywan.” *Paper*

- Knowledge . Toward a Media History of Documents (2007):14–49.
- Prakasa. 2021. “Pengaruh Ketepatan Waktu Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada JNE Express Kras Kediri).” 17(2):15–31.
- Pratiwi, Anggrainy Ratna. 2018. “Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum (Rsud) Kalisari Batang.” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukarta* 1(69):5–24.
- Ridha, Muhammad. 2020. “Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI.” *Palapa* 8(1):1–16. doi: 10.36088/palapa.v8i1.673.
- Sedianingsih, Yunita Eka Safitri, Rizky Amalia Sinulingga. 2020. “Pengaruh_Dukungan_Atasan_Kejelasan_Tujuan_Dan_Pela.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga* Vol 5(1):745–61.
- Adolph, Ralph. 2020. “濟無No Title No Title No Title.” 1–23.
- Akila, Akila. 2020. “Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(3):226. doi: 10.31851/jmwe.v17i3.4848.
- Bi, B. A. B. 2020. “Bi BAB II (1).” 10–36.
- Engel. 2019. “Produktivits Kerja Karywan.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2007):14–49.
- Prakasa. 2021. “Pengaruh Ketepatan Waktu Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada JNE Express Kras Kediri).” 17(2):15–31.
- Pratiwi, Anggrainy Ratna. 2018. “Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum (Rsud) Kalisari Batang.” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukarta* 1(69):5–24.
- Ridha, Muhammad. 2020. “Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI.” *Palapa* 8(1):1–16. doi: 10.36088/palapa.v8i1.673.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Sedianingsih, Yunita Eka Safitri, Rizky Amalia Sinulingga. 2020. “Pengaruh_Dukungan_Atasan_Kejelasan_Tujuan_Dan_Pela.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga* Vol 5(1):745–61.
- Bisnis Airlangga Vol 5(1):745–61.