

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

Shinta Siahaan<sup>1</sup>, Mangihut Tampubolon<sup>2</sup>, \*Anggia Arif<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia,

<sup>2,3</sup> Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Manajemen, Universitas UNIMED, Medan, Indonesia.

[arifanggia13@gmail.com](mailto: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 perusahaan 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 perusahaan.

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 mengungkapkan 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 variabel 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 asosatif 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	Pearson Correlation	1	.655 <sup>**</sup>	.548 <sup>**</sup>	-.071	-.171	-.160	.022	.054	.138	.278	.390 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.709	.366	.397	.907	.776	.466	.137	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.655 <sup>**</sup>	1	.605 <sup>**</sup>	.076	.047	-.308	.073	.349	.220	.174	.559 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.689	.807	.098	.700	.059	.243	.358	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.548 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	1	-.020	.075	-.240	.062	-.018	.099	.041	.413 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.914	.694	.202	.745	.926	.603	.832	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.071	.076	-.020	1	.187	.093	.037	.061	.118	.151	.374 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.709	.689	.914		.322	.624	.846	.748	.535	.425	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.171	.047	.075	.187	1	.346	.373	.205	.172	.285	.555 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.366	.807	.694	.322		.061	.043	.277	.364	.127	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	-.308	-.240	.093	.037	.346	1	.478 <sup>**</sup>	.031	.208	.374 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.397	.098	.202	.624	.061		.008	.869	.270	.042	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	-.022	.073	.062	.037	.373	.478 <sup>**</sup>	1	.278	.194	.369 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.907	.700	.745	.846	.043	.008		.138	.305	.045	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.054	.349	-.018	.061	.205	.031	.278	1	-.137	.211	.413 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.776	.059	.926	.748	.277	.869	.138		.470	.262	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.138	.220	.099	.118	.172	.208	.194	-.137	1	.502 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.466	.243	.603	.535	.364	.270	.305	.470		.005	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.278	.174	.041	.151	.285	.374	.369	.211	.502 <sup>**</sup>	1	.679 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.137	.358	.832	.425	.127	.042	.045	.262	.005		.000

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											
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Lingkungan Kerja
rson relation	1	.439 <sup>**</sup>	.466 <sup>**</sup>	.317	.230	.338	.549 <sup>**</sup>	.279	.542 <sup>**</sup>	.399 <sup>**</sup>	.715 <sup>**</sup>
(2-tailed)		.015	.009	.088	.222	.068	.002	.135	.002	.029	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.439 <sup>**</sup>	1	.971 <sup>**</sup>	.562 <sup>**</sup>	.089	.296	.384 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>	.138	.289	.690 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.015		.000	.001	.640	.112	.036	.042	.469	.109	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.466 <sup>**</sup>	.971 <sup>**</sup>	1	.599 <sup>**</sup>	.127	.296	.410 <sup>**</sup>	.420 <sup>**</sup>	.186	.346	.732 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.009	.000		.000	.504	.112	.025	.021	.325	.061	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.317	.562 <sup>**</sup>	.599 <sup>**</sup>	1	.148	.042	.586 <sup>**</sup>	.345	.189	-.008	.544 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.088	.001	.000		.434	.825	.001	.062	.317	.967	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.230	.089	.127	.148	1	.570 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.159	.184	.390 <sup>**</sup>	.493 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.222	.640	.504	.434		.001	.043	.400	.331	.033	.006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.338	.296	.296	.042	.570 <sup>**</sup>	1	.308	.398 <sup>**</sup>	.235	.217	.598 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.068	.112	.112	.825	.001		.098	.029	.212	.249	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.549 <sup>**</sup>	.384 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>	.586 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.308	1	.427 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.251	.732 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.002	.036	.025	.001	.043	.098		.019	.008	.181	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.279	.374 <sup>**</sup>	.420 <sup>**</sup>	.345	.159	.398 <sup>**</sup>	.427 <sup>**</sup>	1	.637 <sup>**</sup>	.167	.681 <sup>**</sup>
(2-tailed)	.135	.042	.021	.062	.400	.029	.019	.000	.377	.000	.377
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
rson relation	.542 <sup>**</sup>	.138	.186	.189	.184	.235	.474 <sup>**</sup>	.637 <sup>**</sup>	1	.398 <sup>**</sup>	.652 <sup>**</sup>

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												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.422	.444 <sup>**</sup>	.385 <sup>**</sup>	.240	.029	.022	-.021	.169	-.029	.368 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.020	.014	.036	.201	.880	.906	.914	.373	.880	.045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.422 <sup>**</sup>	1	.066	.198	.213	.274	.160	.538 <sup>**</sup>	.466 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.020		.730	.294	.257	.144	.399	.002	.009	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.444 <sup>**</sup>	.066	1	.576 <sup>**</sup>	.401 <sup>**</sup>	.023	.146	.109	.057	.105	.434 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014	.730		.001	.028	.902	.443	.568	.765	.580	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.385 <sup>**</sup>	.198	.576 <sup>**</sup>	1	.147	.018	.192	.327	.343	.317	.531 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036	.294	.001		.440	.926	.309	.077	.063	.088	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.240	.213	.401 <sup>**</sup>	.147	1	.082	.053	.416 <sup>**</sup>	-.082	.354	.474 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.201	.257	.028	.440		.666	.783	.022	.666	.055	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.029	.274	.023	.018	.082	1	.762 <sup>**</sup>	.100	.503 <sup>**</sup>	.055	.631 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.880	.144	.902	.926	.666		.000	.599	.005	.774	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.022	.160	.146	.192	.053	.762 <sup>**</sup>	1	-.020	.615 <sup>**</sup>	-.054	.624 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.906	.399	.443	.309	.783	.000		.915	.000	.778	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	-.021	.538 <sup>**</sup>	.109	.327	.416 <sup>**</sup>	.100	-.020	1	.169	.981 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.914	.002	.568	.077	.022	.599	.915		.371	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.169	.466 <sup>**</sup>	.057	.343	-.082	.503 <sup>**</sup>	.615 <sup>**</sup>	.169	1	.197	.656 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.373	.009	.765	.063	.666	.005	.000	.371		.296	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	-.029	.547 <sup>**</sup>	.105	.317	.354	.055	-.054	.981 <sup>**</sup>	.197	1	.584 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.880	.002	.580	.088	.055	.774	.778	.000	.296		.001

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)>.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)>.60 maka dapat dinyatakan seluruh variabel kinerja karyawan reliabilitasnya dapat diterima.

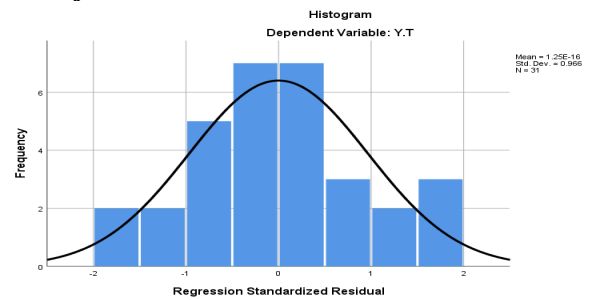
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	11

Sumber: Data diolah (2024)

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

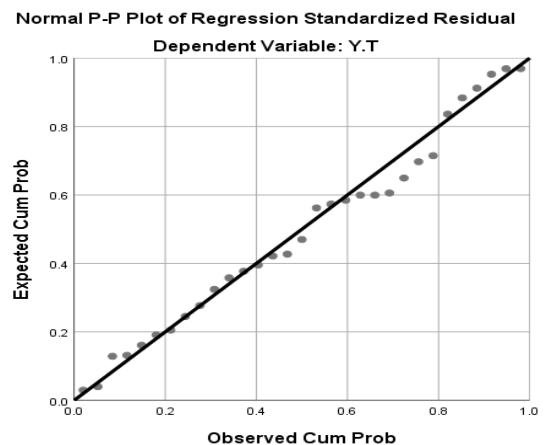
### Hasil Uji Normalitas



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:

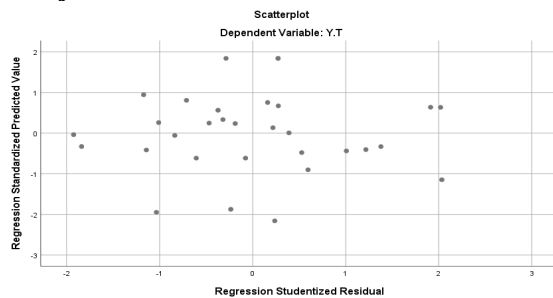
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (K-S)

Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
		30
a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.4330264
ences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.086
		.086
d)		.200 <sup>c,d</sup>
s Normal.		
lata.		
nce Correction.		
und 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 di olah (2024)

Pada gambar diatas bahwa hasil grafik Iscatterplot 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

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	29.143	3.648	7.989	.000		
	Motivasi Kerja	-.300	.094	-.514	.3187	.686	1.458
	Lingkungan Kerja	.594	.110	.869	.5395	.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 multikolonieritas dalam penelitian.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = 29.143 + 0.300X_1 + 0.594X_2$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 29.143 yang merupakan keadaan saat variabel Kineja 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
2. 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.
3. 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 daoat dijelaskan sebagai berikut :

1. 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.
2. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial di peroleh 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 di simpulkan 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* (beban 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.