

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIRA EKA PERSADATAMA CABANG MAKASSAR

Rezky Ratnasari Taufan^{1*}, Muhammad Rezky Faisal², Ramlawati³, Jayadi⁴

^{1*,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia
email korespondensi : rezkyratnasari@umi.ac.id

Abstract

This study examines the effects of the work environment and work motivation on employee performance at PT Wira Eka Persadatama, Makassar Branch. The data were obtained from employees who were willing to participate as respondents. Primary data were collected through a field survey using questionnaires distributed directly to the respondents. A saturated sampling technique was employed, resulting in a total sample of 45 employees. The data were analyzed using descriptive statistics and IBM SPSS Statistics 26.0. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, indicating that a better work environment is associated with higher employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that employees are encouraged to perform their work effectively when they have strong motivation, including the motivation to fulfill their personal and economic needs.

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini mengungkap bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan pada kantor PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 45 karyawan PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan SPSS 26.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja maka karyawan PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

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

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu

bekerja lebih baik dan lebih cepat dan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi, dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras (Ryan Septiadi, 2020).

Faktor penting dalam suatu organisasi maupun di perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya juga tidak baik. Manusia tetap mempunyai peran aktif dalam sebuah kelompok karena manusia bertugas merencanakan, melakukan dan menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Manusia menjadi peran utama yang menciptakan pencapaian kesuksesan di suatu perusahaan baik kecil maupun menengah karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam perusahaan (Hamid & Hazriyanto, 2019).#

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Untuk mencapai laba maksimum perusahaan, maka perusahaan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan (Tombong, 2021).

Penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif terhadap perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang dimana pimpinan dituntut untuk harus selalu berusaha meningkatkan kinerja serta memberikan pembinaan bagi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan dasar atas kecakapan pengalamandan kesungguhan (Tatimu & Asaloei, 2016).

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi barang dan jasa. Ada perusahaan yang terdaftar di pemerintah dan ada juga yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan

melakukan sesuatu, dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya (Ruhayu, 2020).

Pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi mudah tercapai, dengan adanya target lingkungan kerja, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM (Latif et al., 2021).

Selain lingkungan kerja terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja variabel itu adalah motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas sering kali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan (Reza, 2017).

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Doni Bachtiar, 2019), menemukan hasil yang berpengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten dan (Reza, 2017), menemukan hasil Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

(Cahya, 2019) menemukan hasil yang berbeda dimana lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di kantor regional PT Bima Palma Nugraha dimana letak dari kantor regional ini berada pada wilayah perkebunan kelapa sawit yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapati terbatas dan aksesnya pun terbilang tidak mudah dan Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Pada PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar memiliki lingkungan kerja Secara fisik, cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Meskipun letak gedung berada didekat area umum seperti jalan raya dan pasar, namun suasana kantor masih dapat terbilang kurang kondusif. Fasilitas kantor juga kurang memadai, karena untuk makan siang pegawai harus pergi keluar kantor ataupun membawa bekal sendiri. Namun, kondisi gedung yang berada di pusat kota Makassar sangat banyak tempat makan disekitarnya jika para pegawai hendak makan siang di luar kantor akan mudah menemui tempat makan. Secara non fisik, PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar memiliki lingkungan kerja yang fokus terhadap penilaian kinerja karyawan yang didasarkan pada pencapaian prestasi kerja masing-masing karyawan. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik dan sesuai dengan tuntutan kerja yang ditetapkan oleh manajemen organisasi perusahaan maka akan memperoleh pemberian promosi sesuai struktur jabatan organisasi perusahaan yang telah ditentukan.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bisa optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dari fenomena di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar”

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sebagai upaya menyelidiki masalah. Dimana masalah tersebutlah yang mendasari peneliti mengambil data, menentukan variable dan yang kemudian diukur dengan angka agar bisa dilakukan analisa sesuai dengan prosedur statistic yang berlaku. Analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian akan dilakukan pada Penelitian ini dilakukan di Kantor yang bertempat PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar. dengan sumber data yang berasal dari objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus, karena jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti

pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Nie, Bent & Hull, 1970) telah digambarkan sebagai salah satu “buku sosiologi yang paling berpengaruh”. Selain analisis statistik, manajemen data (kasus seleksi, file yang membentuk kembali, membuat data turunan) dan data dokumentasi (sebuah meta data kamus disimpan di data file) adalah fitur dari perangkat lunak dasar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	45	3,50	5,00	4,3926	,43105
Motivasi Kerja	45	2,83	5,00	4,1963	,57328
Kinerja Karyawan	45	3,33	5,00	4,4519	,45313
Valid N (listwis)	45				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas, X1 memiliki nilai minimum 3,50, nilai maksimum 5, dan mean 4,3926 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju, X2 memiliki nilai minimum 2,83 nilai maksimum 5 dan mean 4,1963 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju dan Y memiliki nilai minimum 3,33, nilai maksimum 5 dan mean 4,4519 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (korelasi item-total korelasi) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
------------------	------------	-----------	------------

X1	X1.1	0,876**	0.2876	Valid
	X1.2	0,692**	0.2876	Valid
	X1.3	0,712**	0.2876	Valid
	X1.4	0,715**	0.2876	Valid
	X1.5	0,441**	0.2876	Valid
	X1.6	0,621**	0.2876	Valid
X2	X2.1	0,844**	0.2876	Valid
	X2.2	0,781**	0.2876	Valid
	X2.3	0,823**	0.2876	Valid
	X2.4	0,827**	0.2876	Valid
	X2.5	0,685**	0.2876	Valid
	X2.6	0,676**	0.2876	Valid
Y	Y1	0,760**	0.2876	Valid
	Y2	0,337*	0.2876	Valid
	Y3	0,462**	0.2876	Valid
	Y3	0,874**	0.2876	Valid
	Y5	0,848**	0.2876	Valid
	Y6	0,775**	0.2876	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $>0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 3 senagai berikut:

Tabel 3. Uji Realibitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,754	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,860	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengembalian keputusan dalam uji K-S adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ atau 5 persen maka data terdistribusi secara normal dan apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ atau 5 persen maka data tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2016).

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,7111111
	Std. Deviation	1,54163483
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,090
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah. 2024

Pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,736	1,359
	Motivasi Kerja	,736	1,359

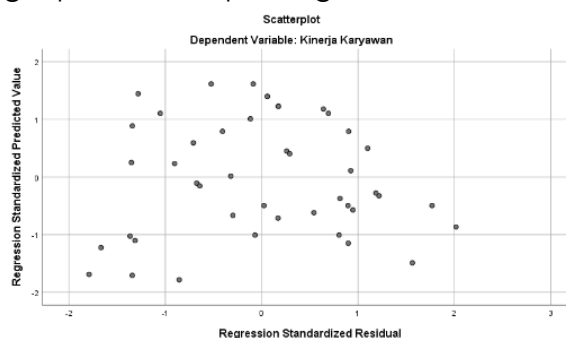
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian pada Tabel diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPREID, yang diperlihatkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)..

4. Hasil Uji Analisis Regresi

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,250	3,636		3,094	,004
	Lingkungan Kerja	,336	,156	,319	2,154	,037
	Motivasi Kerja	,263	,117	,332	2,244	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,250 + 0,336 X_1 + 0,263 X_2$$

- Nilai konstanta adalah 11,250 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 11,250 satuan.
- Lingkungan Kerja (b_1) adalah 0,336 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (b_2) adalah 0,263 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,263 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan

5. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,250	3,636		3,094	,004
	Lingkungan Kerja	,336	,156	,319	2,154	,037
	Motivasi Kerja	,263	,117	,332	2,244	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Melalui statistik uji t yang terdiri dari lingkungan kerja dan lingkungan kerja dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,037 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,336 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,030 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai +0,263 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (Simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0,05. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F table pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan *Degree of Freedom (df)* sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,572	2	52,286	9,951	,000 ^b
	Residual	220,672	42	5,254		
	Total	325,244	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas jika menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat dibandingkan bahwa signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji pada tabel 16 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung $4,542 > F\text{-tabel } 10,177$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini berarti yang di ukur Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,289	2,29218
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,567 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8.

Sedangkan nilai R square sebesar 0,322 atau 32,2% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 32,2% sedangkan sisanya 67,8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti fee pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Karena pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT.Freeport Indonesia" menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Selain dari penelitian tersebut, penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja maka karyawan PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Tujuan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji serta tunjangan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh target pekerjaan, disiplin waktu, kreativitas, tanggung jawab pekerjaan, dan kerjasama yang telah ditentukan oleh karyawan PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar yang dapat bekerja dengan baik dan memenuhi target akan mendapat insentif baik berupa finansial maupun non finansial dan memungkinkan untuk diberi promosi jabatan. Selain itu pegawai kantor inspektorat kabupaten pinrang juga memberikan perlindungan terhadap kerugian fisik kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mitha, (2019), menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki

pengaruh yang signifikan dan positif. Fakhri (2015), menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Oleh sebab itu, pandangan Karyawan mengenai karyawan diduga akan mempengaruhi motivasi kerja dalam kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Karena pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja maka karyawan PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Tujuan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji serta tunjangan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh target pekerjaan, disiplin waktu, kreativitas, tanggung jawab pekerjaan, dan kerjasama yang telah ditentukan oleh karyawan PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar yang dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, direkomendasikan beberapa saran kepada peneliti berikutnya yang terkait dengan kinerja karyawannya yaitu.

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Wira Eka Persadatama Cabang Makassar perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, lingkungan kerja Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, harus memberikan kenyamanan kerja secara rutin kepada para karyawan agar nantinya pegawai menjadi lebih termotivasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdul Hamid, & Hazriyanto. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326–335.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>
- Bachtiar, D. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Digdowniseiso, K. (2017). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Hasby, N. (2019). *Analisis pengaruh kualitas pelayanan jasa pengiriman terhadap kepuasan konsumen JNE Express Agen Pangkalan Mansyur* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara].
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kasmaludina, Basir, M. A., & [nama penulis ketiga perlu dikonfirmasi]. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. [Nama jurnal perlu dilengkapi], 2, 14–21.
- Latif, A. Y., Patwayati, P., Awasinombu, A. H., Montundu, Y., & Istianandar, F. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada pegawai KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 5(3), 455. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20915>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mitha. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap [judul tidak lengkap]. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

- Prabudi, A., & Purwati, A. A. (2022). The effect of motivation, work environment, leadership style, and remuneration on employee performance at PT Trisakti Harapan Employees. *Lucrum: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(4).*
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi pemasaran terpadu pada era media sosial*. CV Pustaka Setia.
- Putra, S. W. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Reza, R. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kabupaten Soppeng. [Nama jurnal perlu diverifikasi].
- Septiadi, R. (2020). *Pengaruh kinerja pegawai terhadap pelayanan administrasi di Kantor Camat Patampanua Kabupaten Pinrang* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Penelitian akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto. (2011). *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. CAPS.
- Tatimu, K. G. V., & Asaloei, S. I. (2016). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1), 1–23.
- Tombong, F. H. (2021). *Perancangan aplikasi penentuan rute tercepat dalam proses pengiriman barang oleh kurir* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Triyono, S. (2019). *Analisis pengaruh kinerja pelayanan dan kepuasan konsumen terhadap kecenderungan pembelian kembali* [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajagrafindo Persada.



- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. *[Nama jurnal perlu dilengkapi]*, 16.
- Zayd, B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aya Pujian Pratama pada masa COVID-19. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1 (4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>