

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PINDO DELI PULP AND PAPER MILL KARAWANG

Fransiska Dwijayanti Zega¹, Popon Rabia Adawia²

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: fransiskazega20@gmail.com¹, popon.pra@bsi.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini dilakukan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif statistik, populasi yang digunakan yaitu staff office, dengan sampel adalah 35 responden bagian admin. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi secara parsial dan secara simultan. Dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ atau hipotesis diterima, untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$ atau hipotesis diterima sedangkan secara simultan variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan $0,000 < 0,05$ dari variabel bebas berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 48,0%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This research was conducted at PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang. The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang. The method used in this research is a quantitative statistical method, the population used is office staff, with a sample of 35 respondents from the admin section. The data used is primary data by distributing questionnaires to employees and data analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, t tests, f tests, and partial and simultaneous coefficient of determination tests. . From the partial research results, the work motivation variable has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.00 < 0.05$ or the hypothesis is accepted, for the work environment variable it has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.01 < 0.05$ or the hypothesis is accepted Meanwhile, simultaneously the work motivation variable and the work environment variable have a significant effect of $0.000 < 0.05$ on the independent variables, the influence on variable Y is 48.0%.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu sebuah perusahaan mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia atau lebih sering di kenal dengan karyawan. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka perusahaan harus mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan cenderung peningkatan kinerja karyawan. Tidak terpungkiri pemilik perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya apakah bisa melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak karena bagaimana pun perusahaan yang didirikan pasti ada saja pesaingannya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong, mengarahkan serta memberikan dukungan kepada tindakan manusia, agar mereka termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme tinggi guna mencapai hasil yang terbaik. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati dan

sejauh mungkin sehingga hasil dan aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Darmadi & Sari, 2022)

Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja juga sebagai faktor kedua yang diteliti, merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi bekerja serta sarana dan prasarana sehingga kinerja karyawan akan lebih baik apabila lingkungan kerja baik. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah di berikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. (Darmadi,2020).

Kinerja yang baik adalah merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci meningkatkan kinerja. (Candana, 2024). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Maka kinerja kerja harus mendapat perhatian khusus dari intansi/perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, dengan itu kemampuan manusia dapat di tingkatkan secara optimal, sehingga kinerja kerja karyawan akan lebih baik.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya kinerja kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begiu pula dengan yang di alami oleh PT. Pindo Deli Pulp & Paper Mill Karawang ini (Sinarmas Grup) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pulp and Paper penyedia bubuk dan kertas yang berlokasi di Desa Kuta Mekar BTB 6-9, Kec. Ciampel, Kab, Karawang 41361, Jawa Barat-Indonesia. PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang sudah menerapkan aturan untuk para karyawan tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar belum taat pada kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang telah di buat terutama pada absensi dan terdapat karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja. Untuk hal tersebut kinerja karyawan harus lebih di tingkatkan dengan cara memberikan perhatian dan kenyamanan kepada karyawan.

Demi mencapai tujuannya, suatu perusahaan/organisasi harus mampu menyediakan sarana dan prasarana yang aman serta nyaman digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan guna untuk menunjang keberhasilan dalam bekerja. Yang artinya sarana dan prasarana tersebut dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan saat melakukan pekerjaan, serta cara bekerja sarana dan prasarana tersebut di sesuaikan dengan kondisi dan ukuran tubuh manusia.

Motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik di tambah dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan bekerja karyawan agar memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tinggi kinerja dan prestasi kerja karyawan.

Motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat kinerja kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik di tambah dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan bekerja karyawan agar memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tinggi kinerja dan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Umeozor, “motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan atau perusahaan” (Safitri & Kanda, 2021). Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut (Goni et al., 2021).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja” (I. B. U. Putra & Amerta, 2021). Menurut Hasibuan, “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang lebih optimal” (G. S. Putra, 2023).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Lingkungan kerja adalah sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Arifudin, 2022)

Menurut Rivai, “Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi serta adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus dikerjakan” (Heriyanti, 2022). Menurut Sutrisno, “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Suhardi, 2019).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi atau organisasi. (Yani et al., 2020). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan startegi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Nurmubin, 2022).

Menurut Mangkunegara, “Kinerja adalah hasil kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Pristyadi & Edy Santoso, 2019).

Menurut Wibowo, mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket, mendefenisikan kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang di kontrol oleh individu

dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. (Parta et al., 2023).

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha1 :Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.
- HO1 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.
- Ha2 :Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.
- HO2 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.
- Ha3 :Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.
- HO3 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah suatu metode penelitian berlandaskan positivistic (data yang konkrit), data penelitian ini berupa angka yang akan diukur menggunakan suatu statistik sebagai alat uji perhitungan, dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder , diperoleh gambaran hasil penelitian sebagai berikut :

Uji Instrument

1. Uji Validitas

Tabel 1 :Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keputusan |
|----|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Kesulitan dalam bekerja dapat terpecahkan dengan baik | 0,788 | 0,273 | Valid |
| 2 | Prestasi kerja dapat dituntaskan dengan selalu melakukan pekerjaan dengan baik | 0,773 | 0,273 | Valid |
| 3 | Selalu bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepada saya | 0,724 | 0,273 | Valid |
| 4 | Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya | 0,810 | 0,273 | Valid |
| 5 | Pekerjaan saya selalu dihargai oleh atasan | 0,840 | 0,273 | Valid |
| 6 | Penghargaan yang diberikan sebanding dengan kinerja saya | 0,828 | 0,273 | Valid |
| 7 | Selama ini perusahaan selalu mengakui dan menghargai hasil kerja saya | 0,831 | 0,273 | Valid |

| | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|
| 8 | Saya merasa puas atas apresiasi, pujian dan penghargaan dari atasan | 0,827 | 0,273 | Valid |
| 9 | Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kinerja | 0,812 | 0,273 | Valid |
| 10 | Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkapasitas sendiri dalam melaksanakan tugas | 0,810 | 0,273 | Valid |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) dari 10 butir pertanyaan semua pertanyaan valid, dimana nilai r tabel 0,273 lebih kecil dari seluruh nilai r hitung. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan | 0,695 | 0,273 | Valid |
| 2 | Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat suasana kerja menjadi lebih bersemangat | 0,614 | 0,273 | Valid |
| 3 | Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya | 0,774 | 0,273 | Valid |
| 4 | Saya merasa iri saat teman kerja mengalami peningkatan karier | 0,311 | 0,273 | Valid |
| 5 | Penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat saya semakin rajin bekerja | 0,630 | 0,273 | Valid |
| 6 | Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik | 0,759 | 0,273 | Valid |
| 7 | Fasilitas kerja yang tersedia di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya | 0,675 | 0,273 | Valid |
| 8 | Tersediannya sarana dan prasana ditempat saya bekerja sangat membantu | 0,707 | 0,273 | Valid |
| 9 | Ruangan yang saya tempati untuk bekerja selalu bersih | 0,690 | 0,273 | Valid |
| 10 | Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai | 0,757 | 0,273 | Valid |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X2) dari 10 butir pertanyaan semua pertanyaan valid, dimana nilai r tabel 0,273 lebih kecil dari seluruh nilai r hitung. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya selalu menetapkan target dalam bekerja | 0,833 | 0,273 | Valid |
| 2 | Saya selalu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien | 0,804 | 0,273 | Valid |
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi | 0,831 | 0,273 | Valid |
| 4 | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya | 0,605 | 0,273 | Valid |
| 5 | Saya selalu hadir telat waktu saat bekerja | 0,666 | 0,273 | Valid |
| 6 | Saya tidak pernah absen dari pekerjaan | 0,659 | 0,273 | Valid |
| 7 | Dalam menjalankan tugas kami selalu berkontribusi | 0,838 | 0,273 | Valid |
| 8 | Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling menghargai | 0,831 | 0,273 | Valid |
| 9 | Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan | 0,817 | 0,273 | Valid |
| 10 | Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan | 0,857 | 0,273 | Valid |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (Y) dari 10 butir pertanyaan semua pertanyaan valid, dimana nilai r tabel 0,273 lebih kecil dari seluruh nilai r hitung. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,782 | 11 |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha adalah 0,782 lebih besar dari standar Cronbach's Alpha 0,60 ($0,782 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel dan layak dijadikan data penelitian dalam penelitian ini.

Tabel 5 :Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,754 | 11 |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha adalah 0,754 lebih besar dari standar Cronbach's Alpha 0,60 ($0,754 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan kuesioner variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel

dan layak dijadikan data penelitian dalam penelitian ini.

Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,774 | 11 |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 10 butir pertanyaan dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha adalah 0,774 lebih besar dari standar Cronbach's Alpha 0,60 ($0,774 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan kuesioner variabel kinerja karyawan dinyatakan realibel dan layak dijadikan data penelitian dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7: Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

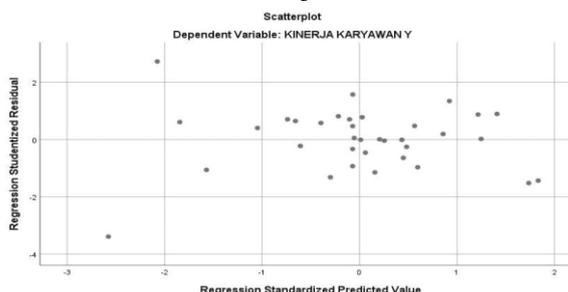
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,93181805 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,112 |
| | Positive | ,105 |
| | Negative | -,112 |
| Test Statistic | | ,112 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov test diketahui bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dan dinyatakan baik dan layak jadikan sebagai penelitian.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 8: Hasil Uji Multikolieritas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependent

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13,006 | 6,980 | | 1,863 | ,072 | | |
| | MOTIVASI KERJA X1 | ,509 | ,151 | ,586 | 3,367 | ,002 | ,631 | 1,584 |
| | LINGKUNGAN KERJA X2 | ,180 | ,228 | ,133 | ,791 | ,435 | ,631 | 1,584 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation faktor (VIF) diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah $1,584 < 10$ dan nilai Tolerance value $0,631 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 9: Hasil Uji Regresi Linear Berganda X1 dan X2 terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,006 | 6,980 | | 1,863 | ,072 |
| | MOTIVASI KERJA X1 | ,509 | ,151 | ,566 | 3,367 | ,002 |
| | LINGKUNGAN KERJA X2 | ,180 | ,228 | ,133 | ,791 | ,435 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Berdasarkan tabel di peroleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:
 $Y = 13,006 + 0,509 X1 + 0,180 X2 + e$

Persamaan tersebut mempunyai persamaan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta bernilai 13,006 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja konstanta tetap, maka kinerja karyawan 13,006.
2. Jika variabel motivasi kerja bernilai 1 satuan dan variabel lingkungan kerja bernilai konstan atau bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan terjadi kenaikan sebesar 0,509 satuan. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,509 yang menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Jika variabel lingkungan kerja bernilai 1 satuan dan variabel motivasi kerja bernilai konstan atau bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,180 satuan. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,180 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

a. Hasil Parsial (Uji t)

Tabel 10: Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X1)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,090 | 4,760 | | 2,960 | ,006 |
| | MOTIVASI KERJA (X1) | ,646 | ,121 | ,680 | 5,321 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,321 > 2,007$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak Ha1 diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.

Tabel 11: Hasil Uji t variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,262 | 7,662 | | 1,470 | ,151 |
| | LINGKUNGAN KERJA (X2) | ,709 | ,194 | ,536 | 3,651 | ,001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,651 > 2,004) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak Ha2 diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12: Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 763,024 | 2 | 381,512 | 14,763 | ,000 ^b |
| | Residual | 826,976 | 32 | 25,843 | | |
| | Total | 1590,000 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (14,763 > 6,12) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya “terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 13: Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

| Correlations | | | |
|--------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| | | MOTIVASI KERJA X1 | KINERJA KARYAWAN Y |
| MOTIVASI KERJA X1 | Pearson Correlation | 1 | ,662** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 35 | 35 |
| KINERJA KARYAWAN Y | Pearson Correlation | ,662** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 35 | 35 |

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

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian korelasi motivasi kerja sebesar 0,662 dengan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang (0,600 – 0,799) yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 14: Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

| | | LINGKUNGAN KERJA X2 | KINERJA KARYAWAN Y |
|---------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|
| LINGKUNGAN KERJA X2 | Pearson Correlation | 1 | ,544** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 |
| | N | 35 | 35 |
| KINERJA KARYAWAN Y | Pearson Correlation | ,544** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 |
| | N | 35 | 35 |

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

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,680 ^a | ,462 | ,446 | 5,092 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian korelasi motivasi kerja sebesar 0,544 dengan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang (0,400 – 0,599) yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang “sedang”.

Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 15: Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel (X1) Terhadap (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,693 ^a | ,480 | ,447 | 5,084 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber : diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan data tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,480 atau 48,0%. Maka dapat disimpulkan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0 % terhadap kinerja karyawan (Y), sisanya 52,0 % dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 13,006 + 0,509 X1 + e$, koefisien korelasi sebesar (0,662) kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,462 yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,321 > 2,007) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 maka H01 ditolak Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan linear $Y = 13,006 + 0,180 X2 + e$, terhadap kinerja karyawan dengan persamaan linear $Y = 13,006 X1 + 0,180 X2 + e$, koefisien korelasi sebesar (0,544) yang artinya kedua

variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,288 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28,8% sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti. Uji hipotesis di peroleh thitung $>$ ttabel ($3,651 > 2,004$) dan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda senilai $Y = 13,006 + 0,509 X_1 + 0,180 X_2 + e$. Nilai uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480 atau 48,0 % yang artinya secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0% terhadap kinerja (Y), sisanya 52,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis F hitung $>$ F tabel yaitu ($14,763 > 6,12$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mill Karawang.

SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang ditemukan, maka saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini bisa jadi masukan buat perusahaan, terutama untuk memberikan motivasi bagi karyawan ,menghargai, tidak mempersulitkan karyawan dalam bekerja dan mengapresiasi setiap hasil kerja karyawan, memberikan dorongan yang tepat supaya tetap semangat dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya secara efektif dan efisiensi.
2. Perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman untuk bekerja. Perusahaan juga menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya terutama dengan penelitian yang sama, skripsi ini bisa menjadi acuan atau bahan pelajaran untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adawia, P. R. (2022). Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Pert). Universitas Bina Sarana Informatika.
- Angelica, A., Suprayitno, E., & Shabrina, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71. <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779>
- Arifudin. (2022). Perencanaan dan Pengendalian SDM.
- Bambang Ardiansyah, Sardiyo, B. N. (2022). definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja , metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun. 716–723.
- Beno, I. s. (2024). Buku Ajar Biostatistik. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Candana, D. D. M. (2024). Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Cetakan Pe). Gita Lentera.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Harinie, L. T. (2023). Komunikasi Pemasaran Dalam Bisnis (D. M. A. Wardana (ed.)).
- Heriyanti, sinta sundari. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Ilmi, M. S., Rahmadini, A., & Hasanah, U. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Organisasi Filantropi. *Filantropi : Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 4(1), 27–41. <https://doi.org/10.22515/finalmazawa.v4i1.8005>
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Nurmubin. (2022). *Aspek - Aspek Permasalahan Kinerja Karyawan* (M. A. Oktavia (ed.)).
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Putra, G. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Putra, I. B. U., & Amerta, M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Sarianah, Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 177–187. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3453>
- Sarwani, D. I. ., Surnasi, D., & Sutoro, D. M. (2022). *Manajemen Budaya Organisasi Pelaku UMKM (Musliman (ed.))*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Siahaan, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Styawati, A. N., & Soedarmadi. (2021). ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 112–127. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.313>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta).
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Triyadi, A. (2021). Pengaruh Physical Evidence Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Di Surf Café Kota Bima). *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*, 2(7), 291–298. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol2iss7pp291-298>
- Tuzzahrok, F. S. (2021). Pengaruh motivasi dan kreativitas dalam membentuk jiwa kewirausahaan terhadap womenpreneur. *Jurnal Unimma*, <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/issue/view/321>, 765–769. <https://journal.unimma.ac.id>
- Wardati, J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi. *Univeristas Efarina*.