

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GODONG IJO ASRI DEPOK

Marisca Suci Utami<sup>1</sup>, Lilis Suryani<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Corresponding author: mariscasuci001@gmail.com

### ABSTRACT

**Purpose.** *The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Godong Ijo Asri Depok.*

**Methods.** *The method used in quantitative. In this study, the population and samples of all employees of PT Godong Ijo Asri Depok were 63 respondents. Data collection technique used were a questionnaire and data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing.*

**Results.** *The result of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 78,1% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table} 14.737 > 1.998$ . work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 67.6% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table} 11.281 > 1.998$ . the work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.704 + 0.571X_1 + 0.267X_2$ . The coefficient of determination value is 89.4%. hypothesis testing obtained  $F_{count} > f_{table} 119.814 > 3.15$ .*

**Keywords:** *work environment, work motivation, employee performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

**Metode.** Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini populasi dan sampel seluruh karyawan PT Godong Ijo Asri Depok sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**Hasil.** Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} 14,737 > 1,998$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 67,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} 11,281 > 1,998$ . Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,704 + 0,571 X_1 + 0,267 X_2$ . Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 89,4%. Uji hipotesis diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $119,814 > 3,15$ .

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

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, dan perannya dalam menentukan keberhasilan perusahaan sangatlah penting. Manajemen bisnis yang profesional dan personel yang berkualitas sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan salah satunya karyawan. Dalam hal ini karyawan diharapkan memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Motivasi merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Motivasi kerja bertujuan untuk mendorong etos kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan mencurahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seseorang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya maka orang tersebut terdorong untuk bekerja keras sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat motivasi.

Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kondisi yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang didalam suatu perusahaan. Dengan mengedepankan beberapa aspek dan memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, penerangan yang kurang, sirkulasi udara yang buruk, polusi udara dan ruangan kerja yang kotor tentunya mempengaruhi kenyamanan karyawan. Untuk mencapai kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan dengan menjaga prasarana seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, tersedia ventilasi udara dan tata ruang yang rapih.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:4) 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 sebagai kelompok. Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

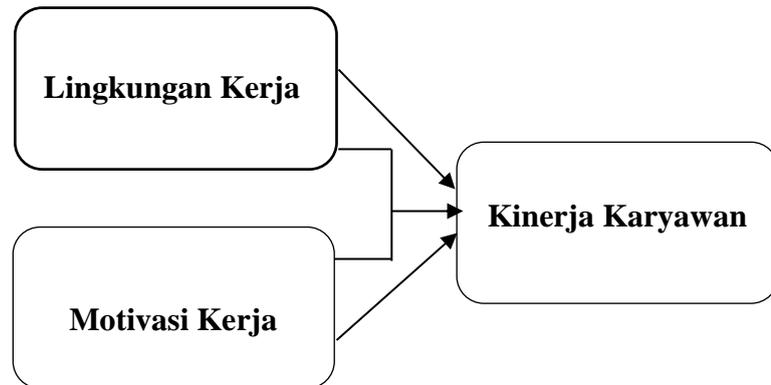
### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R) (2020:5) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2016:110) "Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula".

## Kinerja Karyawan

Menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

## Hipotesis

1.  $H_a$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depo  
 $H_o$ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok
2.  $H_a$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok  
 $H_o$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok
3.  $H_a$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok  
 $H_o$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok

## 3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Godong Ijo Asri Depok yang berlokasi di Jl. Raya Cinangka Raya No.KM 10, RW.No. 60, Serua, Kec. Bojongsari, Teknik analisis data yang sudah di ambil dari studi kepustakaan, observasi, sebar kuisioner , dokumentasi kemudian data dari hasil sebar kuisioner di transformasikan kedalam skala likert serta di hitung dengan angka dengan menlalui serangkaian uji statistik yaitu Uji Instrumen data yang terdiri dari uji validitas

dan uji reliabilitas kemudian di lanjutkan dengan analisis Kuantitatif yaitu Analisis Regresi Berganda serta untuk menjawab kerangka berpikir yang sudah tercurah maka dilakukan uji Hipotesis yaitu terdiri dari Uji T dan Uji F.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.704	2.357		1.147	.256
	LINGKUNGAN	.571	.094	.663	6.090	.000
	MOTIVASI	.267	.112	.267	2.388	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2,704 + 0,571 X_1 + 0,267 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 2,704 artinya jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 2,704.

Nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,571 artinya apabila konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,571.

Nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,267 artinya apabila konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,407 point.

##### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi**

Model	R	R Square	Model Summary			Change Statistics			
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F	df	df2	Sig. F Change
1	.894 <sup>a</sup>	.800	.793	3.858	.800	119.814	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai signifikan adalah 0,000 (<0,05) maka dikatakan korelasi antara variabel dan nilai r square = 0,894 yang artinya dapat berhubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.800	.793	3.858

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,894 (89,4%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 89,4%, sedangkan sisanya 10,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji T Parsial

**Tabel 4 . Hasil Uji T Parsial Lingkungan Kerja  
Terhadap Karyawan(Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.369	2.337		1.870	.066
	LINGKUNGAN	.761	.052	.884	14.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dari data tabel di atas terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $14,737 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi didapat  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), artinya jika semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja.

**Tabel 5. Hasil Uji T Parsial Motivasi Kerja  
Terhadap Karyawan(Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.209	2.884		2.153	.035
	MOTIVASI	.843	.075	.822	11.281	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dari data tabel di atas terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,281 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi didapat  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), artinya jika semakin

tinggi tingkat motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja.

**Tabel 6. Hasil Uji F Simultan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3566.892	2	1783.44	119.814	.000 <sup>b</sup>
	Residual	893.108	60	14.885		
	Total	4460.000	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dari data tabel di atas terlihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $119,814 > 3,15$  dengan tingkat signifikansi didapat  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri dalam penelitian ini hanya mencakup variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Penelitian ini bersifat *Cross Sectional* (pengumpulan data), yaitu dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas dan juga hanya menunjukkan kondisi yang terjadi pada saat penelitian dilakukan dan tidak melihat kemungkinan perubahan di masa mendatang.

## 6. Kesimpulan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 4,369 + 0,761X_1$  maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,884. Nilai ini berada pada rentang skala 0,800 – 1,000. Artinya kedua variabel tersebut dinyatakan sangat kuat. Nilai determinasi adalah sebesar 0,781 (78,1%) sedangkan sisanya sebesar 21,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $14,737 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 2,704 + 0,571 X_1 + 0,267 X_2$  maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,822. Nilai ini berada pada rentang skala 0,800 – 1,000. Artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,676 (67,6%) sedangkan sisanya sebesar 32,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,281 > 1,998$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$

0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,704 + 0,571 X_1 + 0,267 X_2$  maka diperoleh nilai koefisien korelasi nilai signifikan adalah 0,000 ( $< 0,05$ ) maka dikatakan korelasi antara variabel dan nilai  $r^2 = 0,894$  yang artinya dapat berhubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,894 (89,4%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 89,4%, Sedangkan sisanya 10,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji hipotesis diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $119,814 > 3,15$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Hariandja (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Herlinda, Menne, f., & Suriani, S. (2021) *pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros*. *Indonesian Journal of Business and Management*, e-ISSN: 2460-3767.
- Ratundo dan Sacket (2018) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings job performance: A Policy-Capturing Approach*. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1): 66–80.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016a. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.