



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa

Agnes Angraeni*¹, Natal Indra²

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : agnesangraeni681@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan *probability sampling* dengan populasi sebanyak 58 karyawan dan diambil sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 37 responden. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan melalui pengujian signifikan Simultan (uji F), ternyata berpengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT Energi Nusantara Perkasa. Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Energi Nusantara Perkasa. Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas yaitu : 1. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 2,838 yang artinya t hitung t tabel ($2,838 > 2,032$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. 2. Maka dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung - 2,876 yang artinya t hitung t tabel ($-2,876 < 2,042$) dengan signifikan $0,007 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how much influence work motivation and work environment have on employee performance at PT Energi Nusantara Perkasa. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using probability sampling with a population of 58 employees and samples taken using the slovin formula, namely as many as 37 respondents. Based on the results of research on Motivation and Work Environment on Employee Performance through simultaneous significant testing (F test), it turns out that there is a significant effect between motivation and employee performance at PT Energi Nusantara Perkasa. It can be concluded that there is a joint influence between motivation and work environment on employee performance at PT Energi Nusantara Perkasa. The conclusions from the results of the research and discussion above are: 1. Motivation Variable on Employee Performance seen from the coefficients table, the t-count value is 3.757, which means the t-count table is ($2.838 > 2.032$) with a significance of $0.008 < 0.05$. So the hypothesis which partially states that motivation has a positive and significant effect on employee performance can be accepted. 2. So it can be seen that the work



environment variable on employee performance seen from the coefficients table, obtained a t value of -2.994, which means the t count of t table is $(-2.876 < 2.032)$ with a significance of $0.007 < 0.05$. So the hypothesis which partially states that work environment has a negative and significant effect on employee performance can be accepted.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee's Performance.*

Pendahuluan

Kegiatan perekonomian di Indonesia sangat dipengaruhi oleh adanya SDM. SDM memiliki peran dan dominan disetiap kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan manusia bertugas sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga keberlanjutan perusahaan tercapai Setyadi (2021:11). SDM yang loyal berasal dari SDM yang memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap perusahaannya. Kepuasan kerja akan menjadi penggerak SDM untuk bekerja lebih giat, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan dan menguntungkan perusahaan. Melihat kenyataan tersebut, peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, dan fleksibilitas.

Menurut Rismawati et al., (2021), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut Hustia (2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut (Bransen et al., 2022) lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan yang ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Menurut Kaswan (2020) lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Selanjutnya, ia menambahkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan itu sendiri.

Menurut Rosalina & Wati (2020) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.

Metode

Dalam penelitian ini penulis mengambil data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Energi Nusantara Perkasa di Gedung Graha Dirgantara Jl. Raya Protokol Halim Perdanakusuma No.8, RT.7/RW.9, Halim Perdana Kusumah, Jakarta Timur.



Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel slovin, yang artinya sampel dalam penelitian ini berjumlah 33. Rumus slovin merupakan rumus untuk mendapatkan sampel yang mewakili dari semua populasi dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan software SPSS 21.

Hasil dan Pembahasan

Dalam studi penulis memperoleh data dengan cara memberikan kuesioner yang berupa link google form kepada karyawan PT Energi Nusantara Perkasa yang berjumlah 37 orang. Dari jumlah kuesioner yang telah disebarakan semua telah terisi responden bervariasi termasuk jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin perempuan ada 21 orang (56,8%) dan laki-laki 16 orang (43,2%). Berdasarkan data di atas bahwasannya partisipan jenis kelaminnya perempuan jadi mayoritas daripada laki-laki. Berdasarkan usia bahwasannya usia 20 - 25 tahun ada 11 orang (29,7%), usia 26 - 30 tahun ada 10 orang (27%), usia >30 tahun jumlahnya 16 orang (43,2%). Berdasarkan Lama Bekerja 1 - 3 Tahun ada 11 orang (29,7%), lama bekerja 4 - 6 tahun ada 9 orang (24,3%), lama bekerja >6 tahun ada 17 orang (45,9%). Pendidikan terakhir bahwasannya pendidikan SMA/SMK persentase 40,5%, pendidikan D3 / S1 persentase tingkat 56,8%, pendidikan S2 tingkat persentase 2,7%.

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Motivasi	1	0,531	0,324	Valid
	2	0,556	0,324	Valid
	3	0,550	0,324	Valid
	4	0,490	0,324	Valid
	5	0,494	0,324	Valid
	6	0,533	0,324	Valid
	7	0,500	0,324	Valid
	8	0,510	0,324	Valid
	9	0,471	0,324	Valid
	10	0,491	0,324	Valid
	11	0,598	0,324	Valid
	12	0,558	0,324	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,608	0,324	Valid
	2	0,621	0,324	Valid
	3	0,530	0,324	Valid
	4	0,624	0,324	Valid
	5	0,522	0,324	Valid
	6	0,589	0,324	Valid
	7	0,670	0,324	Valid
	8	0,547	0,324	Valid
	9	0,618	0,324	Valid
	10	0,528	0,324	Valid

Kinerja Karyawan	1	0,542	0,324	Valid
	2	0,511	0,324	Valid
	3	0,567	0,324	Valid
	4	0,512	0,324	Valid
	5	0,521	0,324	Valid
	6	0,551	0,324	Valid
	7	0,508	0,324	Valid
	8	0,553	0,324	Valid
	9	0,520	0,324	Valid
	10	0,607	0,324	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid karena nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0,750	12	Baik
Lingkungan Kerja	0,784	10	Baik
Kinerja Karyawan	0,726	10	Baik

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Table 2, dapat diinterpretasikan bahwa semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena data dikatakan valid apabila *Cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,6 (Sugiyono, 2019).

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis parsial dilakukan untuk menguji apakah masing – masing variabel secara parsial berpengaruh atau tidak signifikan terhadap variabel terkait dalam hal ini variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	38.187	9.346			4.086	.000
	Motivasi	.425	.150	.425		2.838	.008
	Lingkungan Kerja	-.430	.149	-.431		-2.876	.007



Dari hasil Uji T menjelaskan bahwa besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 37-2-1 = 34$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.032. Pada tabel diatas variabel motivasi terlihat bahwa nilai t hitung 2.838 lebih besar dari tabel t sebesar 2.032 dan nilai signifikansi 0.008 lebih rendah dari 0,05. Dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT Energi Nusantara Perkasa. Untuk variable lingkungan kerja, terlihat bahwa nilai t hitung -2.876 lebih kecil dari tabel t sebesar 2.032 dan nilai signifikansi 0.007 lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT Energi Nusantara Perkasa.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.038	2	79.519	6.594	.004 ^a
	Residual	410.043	34	12.060		
	Total	569.081	36			

Pengujian hipotesis secara simultan terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 6.594 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dan dikuatkan dengan nilai signifikansi 0,004 lebih rendah dari 0.05. Sehingga hipotesis (H3) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan disetujui.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi pada PT Energi Nusantara Perkasa melalui pengujian signifikan individual (uji T), ternyata berpengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja pada PT Energi Nusantara Perkasa melalui pengujian signifikan individual (uji T), ternyata tidak berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan melalui pengujian signifikan Simultan (uji F), ternyata berpengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT Energi Nusantara Perkasa. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan. Pertama, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Nusantara Perkasa. Kedua, secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya hipotesis ditolak pada PT Nusantara Perkasa. Ketiga, secara simultan, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Energi Nusantara Perkasa. Ditinjau melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu, sebaiknya PT Energi Nusantara Perkasa dapat meningkatkan motivasi melalui prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Karena secara parsial motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaiknya lebih memperhatikan peningkatan lingkungan kerja melalui peningkatan peningkatan penerangan ditempat kerja, dekorasi, ruangan wangi, dan suhu udara.

Daftar Pustaka

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Neraca pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. ridho sejahtera jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Neraca*, 1(1), 35–52. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/21/18>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Nurdin. (2021). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751
- Rahman, F. A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME :*



- Journal of Management, 5(1), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.3>
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(3), 175–186.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2>.