

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman

Esqi Kurota Ayuni^{1*}, Irwin Ananta Vidada²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : esqi2002@gmail.com¹, Irwin.iav@bsi.ac.id²

Korespondensi penulis: esqi2002@gmail.com*

Abstract. *The performance of an employee is the ability of each employee to perform the tasks assigned to them. Employee performance can affect the stability of the business. Where good employee performance affects the performance of the company. So, companies should pay attention to things that can improve employee performance like work environment and work motivation. This study aims (1) to determine the effect of work environment on employee performance of PT Bumi Asri Pasaman (2) to determine the effect of work motivation on employee performance of PT Bumi Asri Pasaman (3) to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance of PT Bumi Asri Pasaman. This study aims (1) to determine the effect of work environment on employee performance of PT Bumi Asri Pasaman (2) to determine the effect of work motivation on employee performance of PT Bumi Asri Pasaman (3) to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance of PT Bumi Asri Pasaman. This study uses a quantitative approach method with a sample population of 47 people. The sampling technique uses saturated samples, there are 47 respondents in this study. The data analysis method used is instrument test, test, classical assumptions, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results of the research work environment and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. The work environment and motivation together have a significant influence simultaneously on employee performance. While the results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) are known to be 0.419 or 41.9%, which means that the influence of the work environment and work motivation on employee performance is only 41.9% while the remaining 58.1% can be influenced by other variables not explained in the study.*

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

Abstrak. Kinerja Karyawan adalah kemampuan setiap pegawai untuk melakukan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi stabilitas bisnis. Dimana kinerja karyawan yang baik berdampak pada kinerja perusahaan. Jadi, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti lingkungan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Asri Pasaman (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Asri Pasaman (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Asri Pasaman. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan populasi sample 47 orang. Teknik pengambilan sample menggunakan sampel jenuh, responden dalam penelitian ini ada 47 orang. Metode analisa data yang digunakan adalah uji instrument, uji, asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara ismultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) Diketahui sebesar 0,416 atau 41,6% yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 41,6% sedangkan sisanya sebesar 58,4% dapat di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian

Kata kunci : lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan atau pegawai yaitu kemampuan setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dalam suatu perusahaan kinerja pegawai dapat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana kinerja pegawai yang bagus akan berpengaruh pada kinerja suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan factor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Salah satu yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Menjaga motivasi karyawan itu sangat penting karena motivasi merupakan hal mendasar setiap individu untuk melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan semakin giat dalam melakukan pekerjaannya.

Factor yang mendukung kinerja karyawan lainnya yaitu lingkungan kerja. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun jika lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan pegawai kurang nyaman dan berakibat malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, maka mereka akan tetap bekerja dan melakukan aktivitas, memanfaatkan waktu kerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja kerja yang optimal. (Hanura et al., 2021)

Penelitian ini meneliti tentang kinerja karyawan pada PT. Bumi Asri Pasaman yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jika lingkungan dan fasilitas baik akan meningkatkan motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai pun akan semakin baik. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis pada PT. Bumi Asri Pasaman, terhadap karyawan kantor PT. Bumi Asri Pasaman penulis melihat adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan produktivitas perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja para karyawan serta lingkungan kerja yang kurang mendukung misalnya fasilitas kerja yang kurang memadai seperti, mesin fotokopi hanya ada satu yang mana digunakan untuk semua divisi yang berada di lantai dua sehingga akan menyita banyak

waktu hanya untuk mengantri untuk menggunakan mesin fotocopy tersebut, fasilitas AC yang sering rusak sehingga membuat karyawan tidak nyaman, dan hubungan pemimpin dengan karyawan kurang terjalin dengan baik dan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini akan membuat pekerjaan terhambat. Selain itu suasana/lingkungan kantor tidak harmonis dan jarang berkomunikasi antar pegawainya.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut sedarmayanti (Khaeruman et al., 2021) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berbentuk fisik dan hal ini ada disekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Ilhamsyah & Maliah, 2020).

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik ialah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan ini bisa berupa relasi antar rekan kerja, atasan dan bawahan.

Dimensi dan indicator lingkungan kerja menurut teori sedarmayanti sebagai berikut

A. Dimensi Fisik

Dimensi fisik dapat diukur dengan Enam indicator sebagai berikut

- (a) Pencahayaan
- (b) Sirkulasi udara
- (c) Tatal letak ruangan
- (d) Dekorasi
- (e) Kebisingan
- (f) Fasilitas

B. Dimensi kerja nonfisik

- (a) Hubungan kerja dengan pemimpin
- (b) Hubungan dengan sesama rekan kerja

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang mereka inginkan. Motivasi dapat timbul karena dipicu oleh factor internal dan factor eksternal yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kepuasan yang tinggi karena kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu

a. Factor individu

Factor individu tersebut mencakup tujuan dan kebutuhun. Setiap individu pasti memiliki tujuan dan keinginan yang berbeda. Tujuan yang spesifik akan mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai tujuannya.

b. Factor perusahaan

- Insentif atau gaji
- Keamanan pekerja
- Hubungan anatar karyawan
- Pengawasan
- Pujian

A. Dimensi dan Indicator Motivasi Kerja

Menurut Uno dalam penelitian sebelumnya (Widiastuti, 2020) dimensi dan indicator motivasi dibagi menjadi dua yaitu

1) Dimensi Motivasi Internal

- a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaanya
- d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2) Dimensi motivasi eksternal

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang memenuhi standar pekerjaan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Karyawan dapat mencapai kerja maksimal apabila dapat memenuhi tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

A. Dimensi dan indicator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Silaen, 2021) terdapat lima indicator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu.

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikatornya yaitu menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan kerja

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan tugasnya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilakunya di tempat kerja setiap hari. Indikatornya yaitu meminimalisir kesalahan dan kesadaran terhadap pekerjaan

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari karyawan perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang sudah diberikan pada karyawan. Indikatornya yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pengukuran yang cermat terhadap variable-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Pendekatan kuantitatif adalah metode yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi. Metode pengambilan sampel ini dilakukan secara tidak berurutan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian, dan hipotesis yang telah dipilih diuji melalui analisis data atau statisti.

Penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel independen pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai (X_1 dan X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Popoulasi dan sample

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Bumi Asri Pasaman yang berjumlah 47 karyawan. Pemilihan sample ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Sample jenuh adalah teknik pengambilan data apabila seluruh anggota populasi dijadikan sample hal ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil yaitu kurang dari 100 orang.

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang menghasilkan angka-angka yang dibahas melalui perhitungan statistika yang didasarkan pada jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Hasil perhitungan skor tersebut kemudian dianalisis dalam statistic dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengujian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut

1. Uji Intrsumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik alat ukur mengukur apa yang diukur. Uji validitas menunjukkan kolerasi yang tinggi dengan kriterium dengan skor total. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hitung $>$ r table, maka butir pertanyaan atau variabel valid
- b. Jika r hitung $<$ r table, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi haruslah dipenuhi pada analisis regresi linier berganda serta tidak pada regresi linear sederhana. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan tingkat hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

e. Uji Hipotesis

- Uji signifikansi parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen.
- Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021)

f. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai adjusted R.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada pengujian uji validitas nilai pada r hitung yang ditampilkan pada output hasil pengolahan data tidak boleh lebih kecil dari pada r tabel. Adapun penentuan r tabel dalam penelitian ini yaitu $df = n-2$, maka nilai $df = 47-2 = 45$ sehingga diperoleh r tabel 0,288. Oleh karena itu jika diperoleh R hitung lebih kecil dari pada r table (0,288) maka item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan tidak valid dan data tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini data atau semua item pernyataan pada variable lingkungan kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table sedangkan pada variable motivasi (X2) terdapat satu item pernyataan yang memperoleh r hitung $<$ r tabel sehingga data dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabel

Pada penelitian ini diperoleh r hitung atau *Cronbachh's Alpha* untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 0,906, motivasi kerja (X2) sebesar 0,876, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,920, semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibanding nilai *Cronbach's Aplha* 0,60. Artinya instrumen lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Asumsi Klasik

Pada penelitian diperoleh hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogrov-Smirnov* yang mana jika nilai sig. > 0,05 maka data dinyatakan normal, namun jika nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07060840
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Test Statistic		.075
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 : Diolah oleh penulis (2024)

Hasil output pengolahan data menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov Test*, maka diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan normal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena hasil data penelitian berdistribusi normal.

Hasil dari pengujian yang dilakukan selanjutnya adalah hasil uji multikolinieritas dimana hasil pengujian ini dapat dilihat Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, maka tidak terjadi multolinieritas, sedangkan Jika VIF > 10 dan tolerance < 0,10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.337	5.391		1.917	.062		
LINGKUNGAN KERJA	.316	.065	.630	4.883	.000	.764	1.310
MOTIVASI KERJA	.028	.056	.065	.505	.616	.764	1.310

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas pada table diatas, diperoleh nilai tolerance lingkungan kerja 0,764 dan motivasi kerja 0,764. Semua nilai tolerance tersebut masing-masing > 0,10. Sementara nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1,310 dan motivasi kerja

sebesar 1,310. Semua nilai VIF tersebut masing-masing < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi linier berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.337	5.391		1.917	.062
	LINGKUNGAN KERJA	.316	.065	.630	4.883	.000
	MOTIVASI KERJA	.028	.056	.065	.505	.616

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil output uji regresi linier berganda diatas diperoleh konstanta pada kolom B sebesar 10,337, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,316 dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,028. Oleh karena itu dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

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

$$Y=10,337+0,316X_1+0,028X_2+e$$

berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan yaitu :

- 1) Nilai konstanta mencapai 10,337, nilai ini adalah keadaan kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Jika variabel bebas tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak terjadi perubahan dan nilai konstantanya tetap 10,337.
- 2) Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) pada pernyataan diatas menunjukkan nilai positif sebesar 0,316 artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti setiap terjadi kenaikan 1 poin maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,316.

Nilai koefisien motivasi kerja (X2) pada pernyataan diatas menunjukkan nilai positif 0,028 artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti setiap terjadi kenaikan 1 poin maka kan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,028.

1. Pengujian Hipotesis

A.Uji T (Parsial)

- a. Uji T dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan, jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, namun jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada table sebagai berikut

Tabel 4 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.745	4.577		2.566	.014
LINGKUNGAN KERJA	.331	.056	.662	5.918	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23.240	5.770		4.028	.000
MOTIVASI KERJA	.162	.060	.371	2.684	.010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- b. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai ρ value lingkungan kerja 0.000 dan t hitung 5.918. Dalam hal ini nilai ρ value lingkungan kerja $0.000 < sig$ 0,05 dan nilai t hitung $5,918 >$ dari t table 1,678, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.
- c. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai ρ value motivasi kerja 0,010 dan nilai t hitung 2,684. Dalam hal ini nilai ρ value 0,010 $<$ sig 0,05 dan nilai t hitung $2,684 >$ dari t table 1,678. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Untuk mengetahui t table sebagai berikut

B. Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan dengan mengambil keputusan apabila nilai F hitung $<$ f table, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, namun jika nilai f hitung $>$ f table, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Untuk mengetahui besarnya f table dapat dicari dengan rumus f table = $f(k ; n-k)$ maka diperoleh f table = $f(2 ; 47-2) = f(2 ; 45) = 3,204$.

Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada table berikut

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	601.106	2	300.553	17.350	.000 ^b
Residual	762.213	44	17.323		
Total	1363.319	46			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji f diatas, diperoleh nilai signifikasni 0,000 dan f table 17.350 yang artinya nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05 dan nilai f hitung $17,350 >$ f table 3,204. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara

lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil R square.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.416	4.162

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

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

Hasil pengolahan analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa nilai (R²) sebesar 0,416 yang berarti 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41,6%. Sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) hipotesis X1 diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 5,918 dan t table sebesar 1,678 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Dengan hubungan antar karyawan dengan sesama rekan kerja yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Bukan hanya dengan sesama karyawan, hubungan yang baik juga harus terjalin dengan pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sedangkan lingkungan yang tidak baik akan menghasikan kinerja yang rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian uji t (parsial) hipotesis X2 diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap lingkungan kerja dapat diketahui dengan nilai t hitung sebesar 2,684 dan t table sebesar 1,678 dengan signifikansi 0,010. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table dan signifikasni dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bumi Asri Pasaman dengan bekerja sama dengan rekan kerja, pengakuan atas hasil kerja, dan terpenuhinya kebutuhan karyawan akan meningkatkan motivasi para karyawan agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f (simultan) menunjukkan nilai f hitung sebesar 17,350 nilai ini lebih besar dari nilai f table 3,204 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,6% dan selebihnya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Asri Pasaman, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Asri Pasaman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Asri Pasaman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Asri Pasaman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Yang artinya hipotesis diterima.
4. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 41,6%, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. PT Bumi Asri Pasaman disarankan untuk menyediakan perlengkapan lingkungan kerja terutama fasilitas kantor seperti tempat ibadah, tempat parkir, mesin fotocopy, PC, yang dapat mendukung kinerja karyawan, selain itu pemimpin juga diharapkan dapat menjaga hubungan baik dengan para karyawannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah luas penelitian dan menambah variabel yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian lanjutan dalam waktu yang akan datang dengan memasukan variabel diluar variabel yang sudah ada missal tentang kompensasi kerja, karena dengan kompensasi kerja maka akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *14*(1), 15–31.
- Arisandi, B. (2022). Pengaruh sektor pariwisata terhadap pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Sumbawa. *Journal of Finance and Business Digital*, *1*(3), 171–182. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v1i3.1183>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *E-Book Edisi Pertama*, Pena Persada, Indonesia (Issue July).
- Cahyadi, U. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *1*, 60–73.
- Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *1*(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Ghazali, A. (2019). Wawancara 4. 20–27. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2mqxg>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). Kompetensi dan stres kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *19*(4), 768–778.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Internasional Industries Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *12*(1), 62. <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i1.8257>
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibomo, N. M. (2021). Analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal EMA: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *6*(2), 54–63.
- Imaaniyah. (2019). Metode penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Ilhamsyah, & Maliah, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, *9*(2), 73–91.

- Khaeruman, M., Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. In *Bookchapter*.
- Khoiriah. (2022). Metode penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi Covid-19 (Studi kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada era pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Silaen, N. R. S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiono. (2019). Bab III metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 14–30. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2834>
- Syafnur, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Sejahtera Mandiri. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 7(2656), 12–26.
- Uno, H. B. (2019). *Teori motivasi & pengukurannya*. Sinar Grafika Offset.
- Widiastuti, N. M. (2020). Motivasi kerja ASN pada pelatihan teknis peningkatan kinerja staf di kantor Kemenag Kota Bima (Ditinjau dari generasi X dan generasi Y). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 4(2), 78–88. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/view/28117>