

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (DIVISI PANEN) DI PT.  
BINANGA MANDALA KABUPATEN LABUHAN BATU  
SELATAN**

**Delima Sitorus<sup>1</sup>, Christina Wahyu Ary Dewi, SP, M. Eng<sup>2</sup>,  
Fitri Kurniawati, SP.,MP.<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian STIPER.

<sup>2-3</sup>Dosen Fakultas Pertanian STIPER.

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Binanga Mandala (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala baik secara parsial maupun secara simultan.

Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dengan metode survei. Untuk metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode purposive sampling. Penentuan sampel yang digunakan yaitu dengan metode purposive sampling. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan membagikan kuesioner langsung di PT. Binanga Mandala Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di PT. Binanga Mandala.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5 % menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh dari hasil koefisien beta sebesar 0,221 ;  $P = 0,015$  dan  $R^2 = 48,8 \%$  (2) motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh dari hasil koefisien beta sebesar 0,795 ; P = 0,000 dan  $R^2 = 63,2 \%$  (3) lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (Bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala sebesar 85%.

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

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Semakin berkembangnya suatu zaman pada saat ini yang semakin maju yang menuntut setiap individu untuk lebih dapat meningkatkan suatu kemampuan yang dimilikinya. Di dalam pembangunan suatu ekonomi jangka panjang tidak selalu harus diarahkan pada sektor industri, tetapi juga dapat diarahkan pada sektor lainnya, seperti pada sektor pertanian dan juga pada sektor jasa. Indonesia merupakan salah satu negara agraris, yang dimana sektor pertanian tersebut merupakan salah satu sektor utama yang menunjang perekonomian suatu negara. Perkembangan ini dapat di lihat dari meningkatnya jumlah produksi dan ekspor kelapa sawit Indonesia.

Banyak hal yang mampu memengaruhi suatu pekerjaan pada setiap orang di dalam bekerja, salah satunya adalah keinginan yang setiap manusia. Dengan ini dapat diakibatkan jika dengan adanya semangat dalam bekerja seseorang dapat memunculkan semangat setiap orang, dalam menyelesaikan sesuatu untuk menggapai suatu keinginan yang sudah diberikan.

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan yaitu bagaimana lingkungannya karena lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan setiap karyawan, jika kawasa kerjanya

baik dapat mempengaruhi kebahagiaan maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap bagaimana tingkat kepuasan setiap karyawan tersebut, dimana jika kawasan kerja tersebut baik berdampak positif terhadap kinerja setiap orang begitu sebaliknya. Perseroan yang bertumbuh yaitu suatu harapan bagi karyawan yang bekerja didalam suatu perseroan dimana tempat karyawan bekerja jadi dengan pengembangan tersebut dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman dan juga tentram. Apabila kondisi kerja di dalam tersebut baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif pada kinerja setiap karyawan tersebut, begitu juga jika kondisi kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan maka karyawan tidak akan memiliki tingkat kepuasan didalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat berpengaruh dalam bekerja meliputi jarak ke lokasi kerja, topografi lahan, cuaca, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan, gangguan keamanan, kondisi sosial masyarakat sekitar lokasi kerja. Menurut Bambang, (1991) Suasana kerja adalah suatu hal yang mempengaruhi kerja setiap pegawai. Didalam perusahaan juga harus dapat memperhatikan bagaimana perusahaan tersebut baik didalam maupun diluar tempat bekerja, maka dengan begitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang mempunyai tugas di bidang masing-masing yang memiliki target yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan. target yang telah dicapai karyawan tersebut merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalitas nya. Dengan suatu tenaga kerja yang berkualitas akan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal nantinya sesuai dengan harapan suatu perusahaan tersebut. Namun dalam hal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas perusahaan harus menyeleksi dan membuat nyaman pekerja atau karyawan agar mereka bekerja tidak membawa beban melainkan membawa kesenangan dalam bekerja namun tidak melupakan tanggung jawab dan profesionalitas nya sebagai karyawan atau pekerja. Salah satu cara untuk

melihat kinerja karyawan dapat melalui dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan meningkatkan motivasi kerja kepada pada karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi orang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga apabila faktor meningkatkan motivasi terpenuhi maka kinerja dan produktivitas akan lebih baik.

Dari semua referensi atau penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu atau faktor penting bagi kinerja setiap karyawan. Oleh karena itu, diperlukan untuk dorongan dan kawasan kerja yang baik, itu mampu menggapai suatu keinginan oleh perusahaan.

Maka dengan demikian, peneliti dapat membuktikan jika lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah hal penting yang perlu kita perhatikan untuk meningkatkan kualitas kerja di tempat kerja. Maka untuk menguji hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti skripsi yang berjudul **‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala‘**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka dengan ini dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan pada PT. Binanga Mandala ?
2. Apakah motivasi kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan pada PT. Binanga Mandala ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala baik secara parsial maupun secara simultan?

## **C. Hipotesis Penelitian**

- a. Terdapat adanya suatu pengaruh lingkungan kerja terhadap aktivitas karyawan

- b. Terdapat adanya suatu pengaruh motivasi kerja terhadap aktivitas karyawan
- c. Terdapat adanya suatu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas , penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap aktivitas karyawan pada PT. Binanga Mandala baik secara parsial maupun secara simultan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Dasar Penelitian**

Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dengan metode survei.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei. Menurut Singarimbun (2006), “penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat utama pengumpulan data”. Sedangkan menurut sugiyono, (2005) “Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab”.

“Penelitian tersebut merupakan penelitian berjenis asosiasi kausal. Penelitian asosiasi kausal merupakan penelitian yang berfokus pada studi tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu pencarian penyebab antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan”.

#### **B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

a. Lokasi penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu suatu metode penentuan lokasi secara sengaja melalui berbagai pertimbangan antara lain karena biaya, waktu, tenaga yang dimiliki oleh peneliti, serta letaknya yang begitu strategis dan mudah dijangkau bagi peneliti. Penelitian Penelitian ini dilaksanakan Di PT. Binanga Mandala. Penelitian akan dilaksanakan sampai peneliti mendapatkan hasil kuesioner dan data lengkap yang dibutuhkan oleh peneliti.

b. Waktu penelitian

Pada pelaksanaan penelitian tersebut, agar mendapat data yang ideal, benar dan mampu menjawab yang diinginkan peneliti, jadi penelitian tersebut terlaksana selama satu bulan pada 19 juli hingga 19 agustus.

**C. Metode Penentuan Sampling**

Metode pelaksanaan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah salah teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan tertentu (Sugiyono, 2014). Seperti dengan menetapkan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 orang.

**D. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Kuisisioner : Menurut Sugiyono (2005), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)            5 poin.
- b. Setuju (S)                        4 poin.
- c. Kurang Setuju (KS)           3 poin.
- d. Tidak Setuju (TS)              2 poin.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin

Nilai rata-rata dari setiap pertanyaan yang sudah diajukan atau dikelompokkan ke dalam suatu range. Rentang didefinisikan sedemikian rupa sehingga skor tertinggi untuk setiap pertanyaan adalah 5 dan terendah adalah 1, dengan total 30 responden, yaitu:

$$RS = n ( \text{Nilai Terbesar} - \text{Nilai Terkecil} ) / m$$

RS : Rentang Skala

N : Jumlah Responden

M : Jumlah kategori

Range skor = 40

Skor	Keterangan
30 – 70	Rendah
71 – 111	Sedang
112 – 152	Tinggi
153 - 193	Sangat Tinggi

## E. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

### 1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002), Indikator lingkungan kerja menurut adalah:

- a Suasana kerja
- b Hubungan dengan karyawan
- c Ketersediaan peralatan kerja

### 2. Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), indikator-indikator distribusi kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a Kebutuhan Fisiologis
- b Kebutuhan Keamanan
- c Kebutuhan Sosial
- d Kebutuhan Akan Penghargaan
- e Kebutuhan Aktualisasi Diri

### 3. Kinerja karyawan

Menurut Ranupandojo dan suad (1984), mengusulkan empat indikator untuk mengevaluasi kerja karyawan:

- a Kualitas kerja
- b Jumlah pekerjaan
- c Sikap
- d Keandalan
- e Kehadiran

## **F. Analisis Data dan Pembentukan model**

Dalam penelitian ini menggunakan :

### 1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis kuantitatif merupakan metode yang digunakan ketika melakukan penelitian berkaitan dengan data numerik. Hasil perhitungan skor atau nilai tersebut kemudian dilakukan analisis statistic dengan menggunakan program SPSS untuk menunjukkan hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian dengan menguji data sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Realibilitas

### 2. Pengujian Hipotesis Klasik

Uji asumsi klasik (Pengujian hipotesis klasik) perlu dilakukan untuk memeriksa apakah model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Tes ini meliputi:

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas

### 3. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

b. Uji Simultan (f)

c. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

1. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Table 1. Identitas responden berdasarkan umur

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-30	7	23
31-40	17	57
41-50	6	20
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer 2022

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa kisaran umur petani 21-30 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 23 %, 31-40 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 57 %, 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 20 %, dan umur petani panen yaitu 27 tahun dan paling tua berumur 50 tahun.

2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Identitas Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	30	100
Perempuan	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 30 responden, jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah 30 orang laki laki atau 100%.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Table 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	6	20
SMP	13	43
SMA	11	37
SARJANA	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 30 responden, jumlah tingkat pendidikan terbanyak adalah responden yang lulus SMP sebanyak 13 atau 43.

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

### 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel	Total	Rata-rata
1	Suasana Kerja	266	8,9
2	Hubungan dengan rekan kerja	407	13,6
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	401	13,4

Sumber : Data Primer 2022

Dalam tabulasi deskripsi variabel lingkungan kerja diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan tentang variabel lingkungan kerja mendapat total skor dan rata-rata yang tinggi karena respon yang cukup baik dari setiap responden. Sehingga dari tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja tersebut karyawan menilai lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Binanga Mandala mempunyai pendapat yang baik hal tersebut dapat dilihat melalui total skor dan rata-rata karyawan. Dan dari tabel di atas untuk skor tertinggi yang sudah di pilih

oleh responden yaitu terdapat pada variabel hubungan dengan rekan kerja dengan skor sebesar 407 dengan rata-rata 13,6. dan variabel tersedianya fasilitas kerja juga memiliki skor yang tidak jauh dari hubungan dengan rekan kerja yaitu dengan skor sebesar 401 dengan rata-rata 13,4. Dengan cara ini, dapat dijelaskan bahwa hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaan kesempatan kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel	Total	Rata-rata
1	Kebutuhan Fisiologis	268	9
2	Kebutuhan rasa aman	266	8,9
3	Kebutuhan sosial	258	8,6
4	Kebutuhan akan Penghargaan	258	8,6
5	Kebutuhan aktualisasi diri	253	8,4

Sumber : Data Primer 2022

Di lihat dari tabel deskripsi variabel motivasi kerja tersebut menunjukkan bahwa tanggapan karyawan tentang variabel motivasi kerja mendapat total skor dan rata-rata yang tinggi karena respon yang cukup baik dari setiap responden. Sehingga dari tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja tersebut karyawan menilai lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Binanga Mandala memiliki penilaian yang sangat baik hal tersebut dapat dilihat dari total skor dan rata-rata responden. Dan dari tabel di atas untuk skor tertinggi yang sudah di pilih oleh responden yaitu terdapat pada variabel kebutuhan fisiologis dengan skor sebesar 268 dengan rata-rata 9. Jadi dapat diartikan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

## 3. Variabel kinerja

Tabel 6. variabel kinerja

No	Variabel	Total	Rata-rata
1	Kuantitas	278	9,3

2	Kualitas	264	8,8
3	Ketepatan waktu	270	9
4	Efektivitas	269	9
5	Kehadiran	275	9,2

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel deskripsi variabel kinerja diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan tentang variabel kinerja diatas mendapat total skor dan rata-rata yang tinggi karena respon yang baik dari setiap responden. Sehingga dengan ini dinyatakan jika pegawai mempunyai tingkat kerja yang tinggi yang di jalankan PT. Binanga Mandala. Dan dari tabel di atas untuk skor tertinggi yang sudah di pilih oleh responden yaitu terdapat pada variabel kuantitas dengan skor sebesar 278 dengan rata-rata 9,3. Jadi dapat diartikan bahwa variabel kuantitas berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan (X1)	X1.1	520	0,361	Benar
	X1.2	823	0,361	Benar
	X1.3	904	0,361	Benar
	X1.4	566	0,361	Benar
	X1.5	908	0,361	Benar
	X1.6	674	0,361	Benar
	X1.7	700	0,361	Benar
	X1.8	676	0,361	Benar

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.1	620	0,361	Benar
	X2.2	543	0,361	Benar
	X2.3	543	0,361	Benar

Motivasi (X2)	X2.4	628	0,361	Benar
	X2.5	539	0,361	Benar
	X2.6	539	0,361	Benar
	X2.7	512	0,361	Benar
	X2.8	571	0,361	Benar
	X2.9	498	0,361	Benar
	X2.10	549	0,361	Benar

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	570	0,361	Benar
	Y2	564	0,361	Benar
	Y3	686	0,361	Benar
	Y4	617	0,361	Benar
	Y5	501	0,361	Benar
	Y6	566	0,361	Benar
	Y7	523	0,361	Benar
	Y8	603	0,361	Benar
	Y9	654	0,361	Benar
	Y10	474	0,361	Benar

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Dari hasil uji validitas yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa pertanyaan yang diperlukan selama penelitian ini dirancang bagi menangkap secara statistik lingkungan kerja, dorongan kerja dan kinerja pegawai. Angka-angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Jadi dapat di lihat dari tabel diatas tersebut , bahwasanya semua pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan tersebut valid.

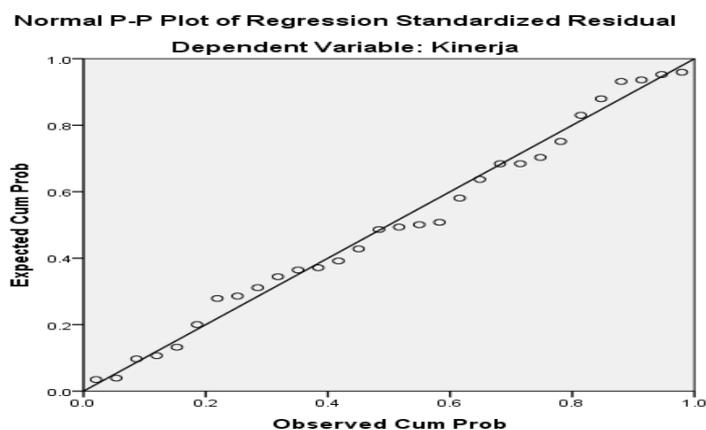
## 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan	,869	8	Reliable
Motivasi	,749	10	Reliable
Kinerja	,772	10	Reliable

Berdasarkan table diatas hasil pengolahan data mengenai reabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliable, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah layak karena memiliki nilai *Criinbach's* Alpa diatas 0,60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan diagram yang ada diatas maka dikatakan normal karena diagram p-plot tersebut mengikuti garis dan tidak ada yang menyebar maka uji normalitas normal.

#### b) Uji Multikolinierita

Tabel 9. Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

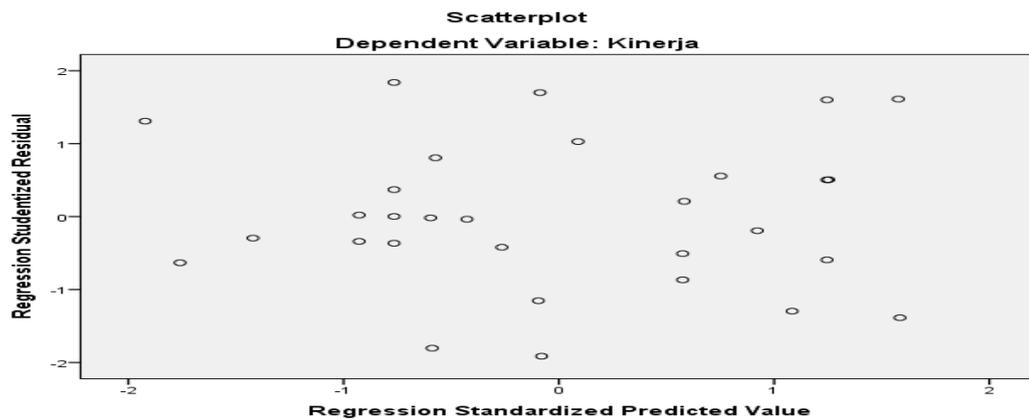
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,126	8,847		4,988	,000		
Lingkungan	,157	,273	,163	,574	,571	,452	2,214
Motivasi	-,104	,303	-,098	-,343	,734	,452	2,214

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil pengujian multivariat dapat dikatakan tidak terjadi masalah atau gejala multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Kesimpulannya model regresi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi gejala atau masalah multikolinearitas.

#### c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas, pada gambar tersebut terlihat jika pada pola tidak terdapat pola yang nyata dan titik tersebut berada pada atas maupun bawah nol pada sumbu Y berdistribusi mandiri yaitu lingkungan kerja dan motivasi.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari penilaian analisis regresi linier berganda yang sudah di langungkan memakai bantuan SPSS, jadi didapat hasil sebagai beriku :

Tabel 10. Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,172	5,564		-1,289	,208
Lingkungan	,480	,185	,221	2,599	,015
Motivasi	,773	,083	,795	9,349	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diambil persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y = -7,172 + 0,480X_1 + 0,773X_2$$

### Pembahasan

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstan = -7,172

Konstanta -7,172 berarti kinerja karyawan -71,72 % ketika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh. Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak sepenuhnya berkontribusi penuh terhadap aktivitas karyawan.

2. Koefisien Lingkungan Kerja = 0,480

Variabel lingkungan kerja berpengaruh atau berpengaruh positif sebesar 48 % terhadap kinerja karyawan, yaitu jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 % maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 48 %.

3. Koefisien Motivasi Kerja = 0,773

Variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 77,3 % pada kinerja pegawai tersebut, yaitu sebesar 77,3 %. Peningkatan motivasi kerja sebesar 1 persen meningkatkan kinerja tenaga kerja sebesar 77,3 persen.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-7,172	5,564		-1,289	,208
	Lingkungan	,480	,185	,221	2,599	,015
	Motivasi	,773	,083	,795	9,349	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil pengujian parsial yang ada di atas pada variable lingkungan kerja di dapat t hitung = 2,599 berupa nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  dapat diterima. Jadi hal tersebut menunjukkan jika secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat adanya suatu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dari hasil pengujian parsial untuk variable motivasi kerja di peroleh t hitung = 9,349 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka dengan hal tersebut menunjukkan jika secara parsial  $H_2$  yang menyatakan terdapat adanya suatu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja setiap pegawai dapat diterima.

b) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,459	2	163,730	76,209	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58,007	27	2,148		
	Total	385,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil dari uji ANOVA atau uji f yang ada di atas di dapat di dapat nilai f hitung sebesar 76,209 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwasanya secara bersama-sama  $H^3$  yang menyatakan terdapat adanya suatu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat di terima.

c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.850	.838	1,466

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Sumber : Data primer diolah, 2022

Keterangan :

R = 0,992 membuktikan jika hubungan antara variabel lingkungan kerja , motivasi kerja terhadap kinerja karyawan erat.

R Squer = 0,850 membuktikan jika dengan ini pengaruh variabel independen yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagi penelitian trsebut sebesar 85 %.

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil analisis data penelitian ini dapat di temukan jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada prestasi kerja pegawai. Dengan ini terbukti hasil uji t didapat koefisien korelasi parsial sebesar 0,221 sehingga  $R^2$  adalah  $(0,221)^2 = 0,048841$  atau 48,8 % bahwasanya memiliki kontribusi pada pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8 %. Jadi dengan demikian, lingkungan kerja sedikit banyak mempengaruhi efisiensi kerja staf PT. Binanga Mandala karena diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat di terima. Oleh karena itu  $H^1$  yang menyatakan“ Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Binanga Mandala “ diterima. Maka dengan ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja atau prestasi kerja yang baik maka karyawan tersebut akan mencapai kinerja yang maksimal, dan jika dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka karyawan juga akan kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya nantinya. Lingkungan kerja pada PT. Binanga Mandala mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melihat atau memeriksa lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja

merupakan suatu kondisi yang ada di sekitar seorang pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya sendiri. Suasana kerja tersebut akan mencakup kendaraan kerja. PT. Binanga Mandala menyediakan fasilitas kerja yang lengkap yang akan digunakan oleh tiap pegawai dalam menunjang setiap pekerjaannya, menyempurnakan fasilitas atau peralatan kerja walaupun tidak merupakan salah satu proses penunjang kerja karena dapat menunjang kelancaran pekerjaan. Karena dengan tersedianya fasilitas kerja sangat membantu kelancaran bagi karyawan di dalam bekerja, fasilitas kerja yang lengkap dapat menambah hasil kerja di suatu perusahaan karena suatu perusahaan dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang melebihi target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Di dalam indikator Suasana kerja tersebut juga sudah termasuk bagian kebersihan suatu lingkungan kerja yaitu pada PT. Binanga Mandala yang dimana sebagian besar karyawan pada PT. Binanga Mandala tersebut tingkat kepeduliannya terhadap lingkungan kerja masih kurang peduli, jadi karena hal tersebut kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Selain lingkungan kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dari analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian tersebut diketahui jika motivasi kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap pegawai. Hasil terbukti dari hasil uji t diperoleh koefisien korelasi parsial sebesar 0,795 sehingga  $R^2$  adalah  $(0,795)^2 = 0,632025$  atau 63,2 %. Dengan cara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja setiap pegawai pada PT. Binanga Mandala karena skor signifikan kurang dari 0,05 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu  $H^2$  yang bunyinya “ Memiliki pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Binanga Mandala “ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik maka karyawan juga akan menghasilkan kinerja yang baik juga begitupun sebaliknya.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tersebut di dapat gejala yang rendah bagi variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Yang kondisi ini bisa kita lihat dari jawaban setiap responden dari kebutuhan sosial yang dimana kurangnya interaksi antar sesama pegawai di dalam melakukan pekerjaan dan juga memiliki sikap acuh tak acuh antara sesama pegawai pada perusahaan tersebut, kebutuhan akan penghargaan kepada karyawan juga harus dapat dilaksanakan agar karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih semangat lagi pada PT. Binanga Mandala tersebut.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji ANOVA atau uji f di dapat nilai f hitung sebesar 76,209 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dengan ini menunjukkan bahwa secara bersama sama  $H^3$  yang mengatakan “Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan” dapat di terima.

Dari hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian yang telah dilakukan sebesar 85 %.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada penelitian tersebut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja setiap pegawai pada PT. Binanga Mandala, jadi dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala sebesar 48,8 %
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala sebesar 63,2 %
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala sebesar 85 %.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh motivasi, Lingkungan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang).

Aistarkus didimus rumpak. (2014). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank indonesia.

Amri, C. (2020). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pagilaran Yogyakarta.

Arianto, N., & Febrian. (2022). pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada hana bank kantor pusat jakarta. *Ekonomi Efektif*,

Baidowi, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gina Bali*.

Bayu, P. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen PT. Pada EnamUtama Asahan.

Frianti, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasibuan, Melayu. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara.

Hidayat. (2015). pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten sleman.

Ira Rahmaditha. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal Motivasi Penilaian Kinerja*

Sugiyono, F. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabetta. Bandung.