



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *General Contractor* Karawang

Febri De Khafilian^{*1}, Dene Herwanto², Wahyudin³

¹ Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

^{2,3} Dosen Fakultas Teknik Universitas Singaperbangsa Karawang

*Email : dekhafilianfebri88@gmail.com HP: 081218313495

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 22 Juli 2021

Direvisi: 28 Juli 2021

Dipublikasikan: Agustus 2021

e-ISSN: 2089-5364

DOI: 10.5281/zenodo.5168481

Abstract:

Employee performance is the most important element in a company because the results of employee performance greatly affect the output of the company itself. The purpose of this study is to determine whether there is an effect of work motivation and work environment on employee performance at companies engaged in general contractor in the city of Karawang. The variables used in this study are work motivation (X1), work environment (X2) and employee performance (Y). The analytical instrument used is the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, T test, F test, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination. The results of testing the first hypothesis (H1) work motivation has no significant effect on employee performance. The second hypothesis (H2) that the work environment has a significant effect on employee performance. The third hypothesis (H3) work motivation and work environment have a positive and significant effect simultaneously on employee performance in the company.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, kekuatan dan tenaga yang

dibutuhkan untuk menciptakan motivasi, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain adalah sumber daya alam, sumber keuangan, sumber daya

manusia, sumber daya ilmiah, dan sumber daya teknis (Suwarlan & Hidayat, 2020). Di era global seperti sekarang ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang yang dapat berpikir maju, karena tidak hanya siap secara fisik, tetapi juga non fisik yang dibentuk dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia, agar menjadi cerdas, inovatif dan mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini, peran sumber daya manusia itu sendiri memegang peranan penting dalam organisasi, dan aspek manajemen organisasi yang matang juga harus diutamakan. Berbagai organisasi dan instansi berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh elemen dalam organisasinya masing-masing untuk mencapai tujuan dari organisasi yang dibangun (Purba dkk., 2019).

Nuryasin (2016) mengatakan memotivasi karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan erat dengan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, efektivitas kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak negatif pada pembangunan berkelanjutan perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ambarwati, 2016).

Menurut Vicky Ambarwati (Ambarwati, 2016) Perusahaan mengharapkan karyawan bekerja dengan baik. Semakin banyak karyawan dengan kinerja yang semakin tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga

memungkinkan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang *general contractor* ini berdiri sejak tahun 2019 di kota Karawang. Perusahaan ini juga memiliki kerjasama dengan beberapa perusahaan lainnya di kota Karawang..

Adapun objek dari penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan *general contractor*. Hasil observasi menunjukkan adanya indikasi kecilnya motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui adakah pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Instrumen penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5 yang dimana nilai 1 untuk sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 untuk sangat setuju.

Sumber Data

Sumber data diambil dari karyawan pada perusahaan tersebut baik dengan observasi lapangan (data primer) maupun dengan menggunakan penyebaran kuesioner (data sekunder).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan di perusahaan sebanyak 35 orang.

Operasional Variabel

- A. Indikator motivasi menurut Risky Nur Adha (2019) adalah:
- 1) Kebutuhan fisik
 - 2) Kebutuhan rasa aman
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan
 - 5) Kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan.
- B. Indikator lingkungan kerja menurut Yulia Wuwungan (2017) adalah:
- 1) Suasana kerja
 - 2) Hubungan dengan rekan kerja
 - 3) Tersedianya fasilitas kerja.
- C. Indikator kinerja karyawan menurut Yuliyana (2019) adalah:
1. Kuantitas
 2. Kualitas
 3. Keandalan
 4. kemampuan bekerja sama

Uji Validitas

Uji validitas biasa digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Imam Ghazali, 2009). Terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner dengan variabel atau indikator struktural. Jika jawaban seseorang atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan

reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 (Wuwungan dkk., 2017).

Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal (Ahmad dkk., 2019).

Uji normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* dengan ketentuan dapat dikatakan normal jika nilai signifikan > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan toleransinya. Jika nilai VIF <10 dan atau nilai toleransinya > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas, begitu pula sebaliknya. (Ahmad dkk., 2019).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dalam model regresi dari residual satu ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik tidak akan mengalami heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat melihatnya melalui nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heterokedastisitas (Ahmad dkk., 2019).

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau thitung > ttabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig > 0,05 atau thitung < ttabel, maka Ho ditolak.

Uji f (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau tidak (Ghozali, 2013) Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat dari nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t > 0,05 atau fhitung < f tabel, maka Ho diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus dari regresi berganda sebagai berikut (Imam Ghozali, 2009):

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Maka persamaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Ket:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1= Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b2= Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X1= Motivasi Kerja

X2= Lingkungan Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien digunakan untuk mengetahui berapa presentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas (Imam Ghozali, 2009).

Constant	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Motivasi kerja	,730	1,370
Lingkungan kerja	,730	1,370

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel				
No	Motivasi Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
1	M1	0,558	0,334	Valid
2	M2	0,594	0,334	Valid
3	M3	0,547	0,334	Valid
4	M4	0,658	0,334	Valid
5	M5	0,560	0,334	Valid
6	M6	0,560	0,334	Valid
7	M7	0,560	0,334	Valid
8	M8	0,397	0,334	Valid
9	M9	0,602	0,334	Valid
10	M10	0,558	0,334	Valid
11	M11	0,442	0,334	Valid
12	M12	0,486	0,334	Valid
13	M13	0,445	0,334	Valid
Lingkungan kerja				
No	LK	R hitung	R tabel	Keterangan
1	LK1	0,601	0,334	Valid
2	LK2	0,617	0,334	Valid
3	LK3	0,724	0,334	Valid
4	LK4	0,563	0,334	Valid
5	LK5	0,547	0,334	Valid
6	LK6	0,618	0,334	Valid
7	LK7	0,601	0,334	Valid
Kinerja Karyawan				
No	K	R hitung	R tabel	Keterangan
1	K1	0,353	0,334	Valid
2	K2	0,365	0,334	Valid
3	K3	0,716	0,334	Valid
4	K4	0,614	0,334	Valid
5	K5	0,368	0,334	Valid
6	K6	0,469	0,334	Valid
7	K7	0,467	0,334	Valid
8	K8	0,716	0,334	Valid
9	K9	0,631	0,334	Valid

Tabel 1. Menunjukkan bahwa bahwa semua *item* yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

N	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja (X1)	0,785	0,600	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X2)	0,710	0,600	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,678	0,600	Reliabel

Tabel 2. menunjukkan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. menunjukkan hasil bahwa

		Unstandardized residual
N		35
Normal Parameters a,b	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,99614725
Most extreme differences	Absolute	,130
	Positive	,081
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141 ^c

data kuesioner berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 4. diatas terlihat bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Glesjer

Constan	Sig
Motivasi kerja	,160
Lingkungan kerja	,099

Berdasarkan Tabel 5. uji Heterokedastisitas Glesjer diatas terlihat bahwa bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji T

Constant	t	Sig
Motivasi kerja	-,608	,548
Lingkungan kerja	3,164	,003

Hasil dari Tabel 6. uji t adalah:

- 1) Dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Artinya variable Motivasi (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F

F	Sig
5,379	,007

Berdasarkan Tabel 7. didapatkan hasil bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Constant</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
Motivasi kerja	-,608	,548
Lingkungan kerja	3,164	,003

Hasil dari analisis regresi linear adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_1) bernilai negatif. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) bernilai positif. Artinya jika lingkungan kerja pada perusahaan meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R square</i>	<i>Adjusted r square</i>	<i>Std. Error of the estimated</i>
1	,514 ^a	,264	,218	3,08836

Berdasarkan Tabel 9. diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 51,4%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari perhitungan statistik dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.548 > 0.05$ dan t hitung $-0.608 < t$ tabel 2,037. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adha

(Adha dkk., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$ dan t hitung $3,164 < t$ tabel 2,037. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Nuryasin (Nuryasin dkk., 2016) mengatakan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya pada saat bekerja, faktor lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang dimana akan menghasilkan kinerja yang meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai f hitung $5,739 > f$ tabel 3,28. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

- 1) Hasil pengujian H_1 membuktikan

bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan statistik yaitu nilai signifikansi sebesar $0.548 > 0.05$ dan t hitung $-0.608 < t$ tabel 2,037 . Hal tersebut dikarenakan para karyawan sudah memiliki motivasi yang kuat secara individu.

- 2) Hasil pengujian H2 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari perhitungan statistik yaitu nilai sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai f hitung $5,739 > f$ tabel 3,28.
- 3) Hasil pengujian uji f menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai f hitung $5,739 > f$ tabel 3,28. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hal tersebut mengartikan bahwa semakin nyamannya lingkungan pekerjaan pada perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Ambarwati, V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Ketujuh)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22911>

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suwarlan, & Hidayat, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way. *JMBA-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 06(2), 82–87. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.