

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI RAHMAN PERSADA

<sup>1</sup>Citra Lestari, <sup>2</sup>Christopher Frederickson, Juhari

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pertiba

<sup>1</sup>[citralestariairgegas@gmail.com](mailto:citralestariairgegas@gmail.com), <sup>2</sup>[fredericksonchristopher@gmail.com](mailto:fredericksonchristopher@gmail.com), <sup>3</sup>[juharitz@gmail.com](mailto:juharitz@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Rahman Persada. Penelitian ini menguji hubungan antar variabel menggunakan desain asosiatif dan metodologi kuantitatif. Seluruh karyawan merupakan populasi penelitian, dan sampel sebanyak 80 orang dipilih menggunakan teknik seleksi purposif berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data.

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data menggunakan SPSS. Dengan nilai t sebesar -2,136 dan tingkat signifikansi 0,035, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, dengan nilai t sebesar 2,563 dan tingkat signifikansi 0,012, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,203, kedua variabel independen ini secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja menyumbang 20,3% dari variasi kinerja karyawan, dengan faktor tambahan di luar cakupan penelitian ini yang memengaruhi sisanya.

**Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan**

## Abstract

*The purpose of this study is to determine how much employee performance at PT Bumi Rahman Persada is influenced by work environment and motivation. This study examined the association between variables using an associative design and a quantitative methodology. All employees made up the study population, and a sample of 80 people was chosen using a purposive selection technique based on predetermined criteria. A questionnaire with a Likert scale was used to gather data.*

*Multiple linear regression was used to analyze the data using SPSS. With a t-value of -2.136 and a significance level of 0.035, the study's results show that work motivation has a negative but significant impact on employee performance. On the other hand, with a t-value of 2.563 and a significance level of 0.012, it was demonstrated that the work environment had a favorable and substantial impact on employee performance. With a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.203, these two independent variables simultaneously influenced employee performance. This indicates that the work environment and work motivation account for 20.3% of the variation in employee performance, with additional factors outside the purview of this study influencing the remaining portion.*

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

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya (SDM). Karena kinerja yang kuat secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tingkat kinerja karyawan sering digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi efektivitas manajemen SDM. Bisnis harus memaksimalkan kinerja karyawan melalui penerapan teknik manajemen yang efisien dan terfokus dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Aini & Rofiqoh, 2025).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Motivasi internal dan eksternal yang mendorong pekerja untuk berkinerja sebaik mungkin guna memenuhi tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, menurut penelitian Prabowo dan Lesmana (2023). Pekerja yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan tingkat tanggung jawab dan produktivitas yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan selain motivasi kerja. Semangat dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan di tempat kerja yang ramah, aman, dan nyaman. Di sisi lain, tempat kerja yang kurang menguntungkan dapat mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah dan ketidakuasaan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Wahyudi dkk., 2024).

Menurut penelitian Arianto dan Kurniawan (2020), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia dan seharusnya menjadi prioritas utama perusahaan.

Sebagai perusahaan yang membeli tandan buah segar (FFB) dari kelapa sawit, PT Bumi Rahman Persada sangat bergantung pada kualitas kinerja staf untuk menjalankan operasional sehari-hari. Staf yang sangat produktif dan disiplin dibutuhkan untuk tugas-tugas seperti pengumpulan, penimbangan, dan pendistribusian FFB. Namun, sejumlah tantangan terkait motivasi dan kondisi tempat kerja terus muncul selama implementasi, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Untuk menentukan elemen-elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Rahman Persada.

### 2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kesuksesan karyawan di PT Bumi Rahman Persada bergantung pada motivasi kerja?
- b. Apakah lingkungan kerja PT Bumi Rahman Persada memengaruhi kinerja karyawan?

- c. Apakah kinerja karyawan di PT Bumi Rahman Persada bergantung pada lingkungan kerja dan motivasi?
- 3. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.
  - b. Untuk menyelidiki bagaimana tempat kerja memengaruhi produktivitas pekerja.
  - c. Untuk menilai bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh lingkungan kerja dan motivasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

- 1. Definisi
  - a. Motivasi Kerja

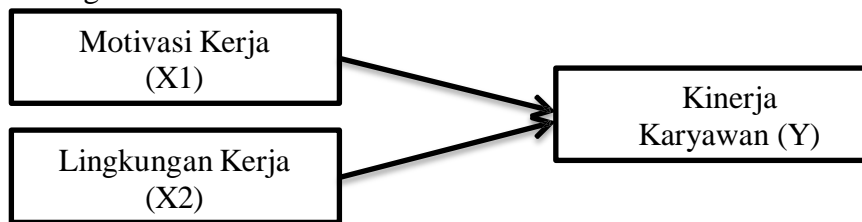
Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari sumber internal dan eksternal dan memengaruhi perilaku individu di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karena orang dengan tingkat motivasi tinggi biasanya menunjukkan etos kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, motivasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Aini & Rofiqoh, 2025).
  - b. Lingkungan Kerja

Kondisi yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas dan pekerjaan mereka secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Produktivitas karyawan akan meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman (Wahyudi dkk., 2024).
  - c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai orang saat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban yang ditetapkan. Tingkat kinerja ini sering digunakan sebagai metrik utama untuk mengevaluasi seberapa baik suatu bisnis mencapai tujuannya (Pangestu & Aryati, 2024).
- 2. Penelitian Terdahulu

Hubungan antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja telah menjadi subjek beberapa penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan tempat kerja, menurut penelitian Aini dan Rofiqoh (2025). Selain itu, Wahyudi dkk. (2024) menemukan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang menguntungkan dapat sangat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Pangestu dan Aryati (2024), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, dan lingkungan kerja juga memainkan peran utama dalam perkembangan ini. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, menurut penelitian lain oleh Rizki (2024). Selain itu, Gemilang dan Defrizal (2025) menyimpulkan bahwa faktor-faktor ini secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pekerja dalam lingkungan perusahaan.

### 3. Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis

### 4. Hipotesis

- a.  $H1$  : Motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b.  $H2$  : Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c.  $H3$  : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi asosiatif dan kuantitatif. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki pengaruh dan korelasi antara faktor-faktor yang dikuantifikasi. Tujuan penelitian asosiatif adalah untuk memastikan bagaimana variabel independen, seperti lingkungan kerja dan motivasi, memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

### 2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Rahman Persada.
- b. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu.

Adapun kriteria sampel adalah:

- 1) Karyawan aktif di PT Bumi Rahman Persada
- 2) Memiliki masa kerja minimal 6 bulan
- 3) Bersedia menjadi responden

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80 responden. Jumlah ini dianggap memadai untuk analisis regresi linear berganda dan telah memenuhi kriteria minimal penelitian kuantitatif.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian (kepuasan pelayanan, harga, promosi, loyalitas pelanggan) dengan skala pengukuran Likert dengan rentang nilai sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral

- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

4. Teknik Analisis Data
  - a. Uji Instrumen
    - 1) Validitas
    - 2) Reliabilitas
  - b. Uji Asumsi Klasik
    - 1) Normalitas
    - 2) Multikoleniaritas
  - c. Regresi Linear Berganda
    - 1) Evaluasi Model
    - 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
    - 3) Pembuktian Hipotesis
      - a) Uji Parsial (t)
      - b) Uji Simultan (F)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen
  - a. Validitas

INDIKATOR								
p-value		p-value		p-value		Ket	a	Valid
X <sub>1,1</sub>	.000	X <sub>2,1</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,2</sub>	.000	X <sub>2,2</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,3</sub>	.000	X <sub>2,3</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,4</sub>	.000	X <sub>2,4</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,5</sub>	.000	X <sub>2,5</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,6</sub>	.000	X <sub>2,6</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,7</sub>	.000	X <sub>2,7</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,8</sub>	.000	X <sub>2,8</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,9</sub>	.000	X <sub>2,9</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√
X <sub>1,10</sub>	.000	X <sub>2,10</sub>	.000	Y	.000	<	0.05	√

Berdasarkan hasil uji validitas tabel, setiap indikator variabel memiliki nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05. Oleh karena itu, semua item dianggap sah dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian karena setiap indikator mengukur konstruk yang diteliti dengan tepat.

- b. Reliabilitas

Indikator dan r-hitung						Ket	r - tabel	Reliabel		
X1	X <sub>1,1</sub>	.346	X2	X <sub>2,1</sub>	.258	Y <sub>1,1</sub>	.306	>	0.196	√
	X <sub>1,2</sub>	.417		X <sub>2,2</sub>	.345	Y <sub>1,2</sub>	.347	>	0.196	√
	X <sub>1,3</sub>	.475		X <sub>2,3</sub>	.379	Y <sub>1,3</sub>	.242	>	0.196	√
	X <sub>1,4</sub>	.337		X <sub>2,4</sub>	.338	Y <sub>1,4</sub>	.251	>	0.196	√
	X <sub>1,5</sub>	.330		X <sub>2,5</sub>	.333	Y <sub>1,5</sub>	.247	>	0.196	√
	X <sub>1,6</sub>	.316		X <sub>2,6</sub>	.476	Y <sub>1,6</sub>	.311	>	0.196	√
	X <sub>1,7</sub>	.409		X <sub>2,7</sub>	.522	Y <sub>1,7</sub>	.431	>	0.196	√
	X <sub>1,8</sub>	.394		X <sub>2,8</sub>	.458	Y <sub>1,8</sub>	.323	>	0.196	√
	X <sub>1,9</sub>	.463		X <sub>2,9</sub>	.441	Y <sub>1,9</sub>	.326	>	0.196	√
	X <sub>1,10</sub>	.420		X <sub>2,10</sub>	.480	Y <sub>1,10</sub>	.459	>	0.196	√

Nilai Korelasi Item-Total yang Dikoreksi untuk setiap indikator variabel lebih tinggi daripada nilai r-tabel, sesuai dengan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat konsistensi internal yang cukup pada instrumen penelitian, oleh karena itu semua item dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Asumsi Klasik
  - a. Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.68552600
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.072
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.053 hal berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan demikian persyaratan normalitas data ini telah terpenuhi.

### b. Multikoleniaritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.767	6.211		4.632	.000		
	Total_X1	-.225	.105	-.197	-2.136	.035	.980	1.020
	Total_X2	.214	.084	.236	2.563	.012	.981	1.020

a. Dependent Variable: Total\_Y

Semua variabel independen memiliki nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, menurut hasil uji multikoleniaritas. Model regresi dianggap bebas dari masalah multikoleniaritas dan sesuai untuk investigasi lebih lanjut karena menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen.

3. Analisis Regresi  
a. Evaluasi Model

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.767	6.211		4.632	.000		
	Total_X1	-.225	.105	-.197	-2.136	.035	.980	1.020
	Total_X2	.214	.084	.236	2.563	.012	.981	1.020

a. Dependent Variable: Total\_Y

Penilaian terhadap model variabel Motivasi Kerja dari penelitian ini diberikan di bawah ini:

$$Y = 28.767 - .225X_1 + .214X_2 + e$$

Dimana:

- a = 28,767 adalah nilai konstan. Jika variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka skor Kinerja Karyawan diperkirakan akan menjadi 28,767.
- $\beta_1 X_1$  = Nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah -0,225, yang menunjukkan bahwa skor Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan turun sebesar 0,225 poin untuk setiap kenaikan satu poin pada variabel Motivasi Kerja (X1).
- $\beta_2 X_2$  = Nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah -0,214, yang berarti bahwa untuk setiap kenaikan 1 poin pada variabel Lingkungan Kerja (X2), skor Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,214 poin.

b. Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.188	4.652

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,458 menunjukkan hubungan sedang antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R Kuadrat sebesar 0,210 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah 21,0%. Selanjutnya, nilai R Kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,188 menunjukkan kontribusi yang disesuaikan sebesar 18,8%, sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	28.767	6.211		4.632	.000		
	Total_X1	-.225	.105	-.197	-2.136	.035	.980	1.020
	Total_X2	.214	.084	.236	2.563	.012	.981	1.020

a. Dependent Variable: Total\_Y

(a) Uji Parsial Pertama

Berdasarkan temuan uji-t, nilai t yang dihitung adalah -2,136 dengan tingkat signifikansi 0,035. Skor ini menunjukkan bahwa |t-hitung| lebih besar dari t-tabel (1,984) dan nilai signifikansinya kurang dari  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini menunjukkan bahwa, secara parsial, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

(b) Uji Parsial Kedua

Hasil uji-t menunjukkan nilai t yang diestimasi sebesar 2,563 dengan tingkat signifikansi 0,012. Angka ini lebih besar dari t-tabel (1,984) dan nilai signifikansinya di bawah  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

d. Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.049	3	184.350	8.143	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2173.461	96	22.640		
	Total	2726.510	99			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Berdasarkan output di atas, tabel ANOVA menunjukkan hasil nilai F-hitung dan sig, yaitu 8,143 dan 0,000, kriteria pengujian dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dan nilai sig dengan nilai alfa, yaitu F-hitung (8,143) > (2,70) F-tabel dan sig (0,000) < (0,05) alfa, artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

1. Kesimpulan
  - a. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - c. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Saran
  - a. Bagi Perusahaan  
Perusahaan didesak untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, karena telah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, bisnis juga harus menilai sistem motivasi mereka.
  - b. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian lebih lanjut didesak untuk menambahkan variabel lain seperti remunerasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan secara lebih menyeluruh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rofiqoh, I., dan H. L. Aini (2025). Dampak budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas pekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Locus*, 4(12).
- Kurniawan, H., dan Arianto, N. (2020). Dampak budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas pekerja. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312-320.
- Defrizal dan Gemilang, Y. F. (2025). Dampak budaya kerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas. *eCo-Buss*, 8 (1).
- Aryati, A. S., dan Pangestu, G. S. (2024). Dampak budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas pekerja. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*.
- Lesmana, N. S., dan B. Prabowo (2023). Dampak budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas pekerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 2(3), 67–71, *Lensa Ilmiah*.
- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*.
- Wahyudi, A., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Analisis literatur sistematis. *Indonesian Journal of Economics Management and Accounting*, 1(7), 686–694.
- Wahyudi, A., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economics Management and Accounting*, 1(7), 686–694.