

## The Influence Of Employee Work Motivation And Employee Work Environment On Employee Performance

Corry Nainggolan<sup>1</sup>, Eni Sistiyarini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Batam, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Desember 24, 2024  
Revised Desember 24, 2024  
Accepted Desember 26, 2024

#### Kata Kunci:

Motivasi Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

#### Keywords:

*Employee Work Motivation and Work Environment, Employee Performance*

### ABSTRAK

Riset ini untuk mengevaluasi dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan menggunakan metode deskriptif kuantitatif asosiatif, dengan analisis data menggunakan regresi deskriptif kuantitatif melalui perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Populasi berjumlah 146, sampel sebanyak 62 orang. Hasil riset menunjukkan bahwa nilai uji t untuk Motivasi Kerja memiliki t<sub>hitung</sub> sebesar 14,580, lebih besar dari t<sub>tabel</sub> sebesar 1,66980, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho<sub>1</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, untuk Lingkungan Kerja, nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 23,187 juga lebih tinggi dari t<sub>tabel</sub> sebesar 1,66980, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima, sehingga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to examine the impact of employee work motivation and the work environment on employee performance. The study employs an associative quantitative descriptive method, with data analyzed using quantitative descriptive regression analysis through the SPSS version 26 statistical program. The population of this study consists of 146 individuals, with a sample size of 62. The findings reveal that Work Motivation has a t<sub>count</sub> value of 14.580, which is greater than the t<sub>table</sub> value of 1.66980, and a significance level of 0.000 < 0.05. This indicates that Ho<sub>1</sub> is rejected and Ha<sub>1</sub> is accepted, signifying that Work Motivation significantly affects Employee Performance. Similarly, the Work Environment shows a t<sub>count</sub> value of 23.187, which exceeds the t<sub>table</sub> value of 1.66980, with a significance level of 0.002 < 0.05. Thus, Ho<sub>2</sub> is rejected and Ha<sub>2</sub> is accepted, confirming that the Work Environment has a positive and significant influence on Employee Performance..*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Corry Nainggolan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka,  
Batam, Indonesia  
Email: [nainggolanorrynainggolan@gmail.com](mailto:nainggolanorrynainggolan@gmail.com)

## **1. PENDAHULUAN**

Kemampuan karyawan untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tingkat keterlibatan atau pengabdian pada tugas mereka tercermin dalam kinerja ini. Hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen termasuk lingkungan kerja, motivasi, kemampuan, dan pengetahuan. Selain berfungsi sebagai dasar untuk peninjauan guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan, pengukuran kinerja karyawan yang konsisten dapat membantu bisnis dalam menentukan perlunya pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan.

Salah satu faktor penting untuk mengevaluasi kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan dan keberhasilan pekerjaannya pada perusahaan yakni kinerja karyawan. Memenuhi sasaran, melakukan tugas dengan akurat, dan menghasilkan hasil yang berkualitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengalaman kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Bisnis sering menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai alat penting untuk menemukan calon karyawan, memutuskan promosi, atau mengarahkan pelatihan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan atau memperluas keterampilan karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan juga penting untuk memperkuat keberlanjutan dan daya saing bisnis dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Riset yang dilakukan oleh [1] menemukan bahwa lingkungan kerja dan inspirasi kerja mempunyai dampak penting terhadap kinerja pekerja. Riset serupa juga ditemukan oleh [2] bahwa lingkungan kerja dan pengajaran kerja mempunyai dampak penting dan penting terhadap pelaksanaan perwakilan.

Miranti dan Hikmah Perkasa [3] mengatakan bahwa telah muncul riset bahwa inspirasi kerja berdampak pada seberapa baik seorang spesialis berhasil. Pemikiran Adha dkk. (2020) berbeda dengan pendapat Adinda dkk. (2023), Asmawiyah dkk. (2020), Arisanti dkk. (2019), Putri dkk. (2023), Majid dkk. (2021), Patricia (2023), dan Efendi dkk. (2020).

Sependapat dengan Rizal dkk [4] menyelidiki Dorongan kemauan yang memberdayakan seseorang untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai inspirasi. Sependapat dengan Gray (Winardi, 2002), inspirasi adalah hasil dari beberapa bentuk di dalam atau di luar yang menyebabkan seseorang bersemangat dan tekun ketika melaksanakan tugas tertentu. Setuju untuk ditanyakan dalam [2] karya Wibowo, Halim dkk. (2020), Dukungan yang memajukan bentuk perilaku khas manusia untuk mencapai tujuan tertentu disebut inspirasi kerja. Affandi diungkapkan dalam Halim dkk. (2020) bahwa inspirasi kerja memiliki dua pengukuran. Pengukuran utama adalah ketenangan, yang dapat disurvei dengan menggunakan pengukuran terkait kompensasi, ruang kerja, dan perkantoran.

Lingkungan kerja, menurut kajian Sedarmayanti, Sarip, dan Mustangin (2023) di [2], merupakan lokasi di mana sekelompok orang memiliki berbagai fasilitas untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya sejalan dengan visi dan tujuannya. Hal ini sebanding dengan riset Setiani dan Febrian [5] yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dan signifikan oleh lingkungan kerja. Salah satu elemen kunci yang memengaruhi produktivitas, kebahagiaan kerja, dan kinerja adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan ini meliputi berbagai aspek, seperti suasana fisik (pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas), hubungan sosial (interaksi dengan rekan kerja dan atasan), dan suasana psikologis (stres, motivasi, dan rasa aman). Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan fisik dan

mental bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan merasa dihargai. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kreativitas dan kolaborasi, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif, seperti penuh tekanan atau tidak aman, dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Perusahaan yang peduli terhadap lingkungan kerja akan berusaha menciptakan suasana yang ramah dan inklusif, mendorong komunikasi yang terbuka, dan menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

## **2. METODE**

### **2.1 Objek Riset**

Menurut Suhardi, M. (15:2023), riset kuantitatif memerlukan metode yang terencana, terorganisir dan terorganisasi dengan baik dari awal rencana pertimbangan hingga kesimpulan. Berdasarkan positivisme, penyelidikan kuantitatif tentang analisis suatu populasi atau tes tertentu. Instrumen investigasi digunakan untuk mengumpulkan informasi, dan pendekatan inspeksi seringkali tidak teratur. Senada dengan Sugiyono [8] tujuan riset kuantitatif adalah menguji teori-teori yang sudah dibangun. Ini menanyakan tentang teknik kuantitatif grafis ketenagakerjaan. Tes tidak teratur atau tes tidak teratur digunakan dalam ujian.

Untuk menciptakan hasil yang ideal, ini menanyakan tentang operasi variabel ketenagakerjaan yang memanfaatkan Inspirasi Kerja Representatif dan Lingkungan Kerja Representatif pada Eksekusi Representatif. Setiap jawaban dari responden laki-laki dan perempuan di perusahaan tersebut disurvei dengan skala Likert 1-5, yang menyatakan Sangat Setuju (5), Setuju (4), Dicey (3), Menentang gagasan ini (2), dan Menegaskan Menentang gagasan ini ide (1). Analisis akan menyebarkan survei kepada responden melalui surat atau nomor telepon atau melalui formulir seperti persepsi dan wawancara. Populasi dalam riset ini adalah 146 orang perwakilan PT. Muara Tunggal, tes yang digunakan dalam riset ini adalah 62 pekerja dengan kriteria perwakilan datang sesekali, perwakilan sering absen, datang terlambat ke kantor, pekerja sering mengajukan permohonan lepas landas dan karyawan secara berkala mengirimkan kritik ke kotak yang diberikan di dalam kantor demi kemajuan organisasi perusahaan.

### **2.2 Variabel Riset**

Variabel dalam riset ini meliputi :

#### **1. Motivasi Kerja Karyawan (X1)**

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan [5], dan kebutuhan aktualisasi diri Perwakilan Lingkungan Kerja (X2) Mangkunegara, [9] dalam Setiani dan Febrian [6] ada beberapa petunjuk yang berdampak pada lingkungan kerja, yaitu spesifik:

1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Keramaian 4. Suhu 5. Format spasial. 6. Hubungan dengan rekan kerja dan pionir (Pimpinan).
2. Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan [10] dalam Miranti and Hikmah Perkasa [7] 1. Kuantitas Kerja: (a) Kerapian adalah perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga hasilnya baik dan memuaskan,

dan (b) Ketepatan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tepat dan tepat. 2. Kualitas Kerja: (a) Hasil kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga hasilnya baik dan memuaskan, dan (b) Ketepatan merupakan kemampuan seorang untuk mengarahkan suatu gerakan ke suatu tujuan dengan tujuan untuk mencapainya.

### 2.3 Analisis Riset

Analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan, analisis statistik deskriptif, analisis regresi berganda, analisis uji persial (uji t) dan analisis uji simultan (uji f) dengan menggunakan program statistik spss versi 26. Metode yang digunakan analisis kuantitatif deskriptif.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Uji Deskriptif Statistik

Dari tabel hasil uji statistik deskriptive dengan sampel data 63 responden dari populasi sekitar 62 orang. Hasil uji statistik deskriptive menghasilkan nilai untuk Motivasi Kerja sebesar minimum 9 maximum 20 mean 17,65 dan std deviation sebesar 3,003. Lingkungan Kerja Karyawan menghasilkan minimum 6 maximum 24 mean 21,85 dan std deviation 3,776 serta Kinerja Karyawan sebesar minimum 6 maximum 21 mean 18,37 dan std deviation sebesar 2,687

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	62 9	20	17,65	3,003
Lingkungan Kerja	62 6	24	21,85	3,776
Kinerja Karyawan	62 6	21	18,37	2,687
Valid N (listwise)	62			

### 3.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel kekhususan informasi yang muncul pada penggunaan One Test K-1 dengan Unstandardized Anticipated Esteem menunjukkan dengan kondisi  $>0,05$  dinyatakan bahwa informasi tersebut tidak disebarluaskan secara berkala dan jika  $0,200$  maka dapat disimpulkan bahwa semua faktor biasanya tersebar.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
 Unstandardized Predicted Value

N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18,3709677
	Std. Deviation	1,92705903
Most Extreme Differences	Absolute	,236
	Positive	,217
	Negative	-,236
Test Statistic		,236
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

### 3.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Mengetahui Faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan diukur menggunakan analisis linear berganda dengan formulasi matematik. Berdasarkan hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

$$Y = Q + X1. Q1 + X2. Q2 + +e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

β1, β2 = Koefisien regresi

X1,X2 X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Karyawan

e = Tingkat Kesalahan 5%

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

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

Unstandardized Coefficients	Model	B	Standardized Coefficients	Std. Error	t	Sig.
					Beta	
	1	(Constant)	6,305	1,580		3,991,000
MOTIVASI KERJA		,519	,108	14,580	4,807	,000
LINGKUNGAN KERJA		,133	,086	23,187	1,552	,002

Nilai konstanta (konstanta) adalah 6,305 berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada kolom B (koefisien yang tidak standar). Ada kemungkinan bahwa motivasi kerja sebesar 0,519 dan lingkungan kerja karyawan sebesar 0,133. Oleh karena itu, persamaan regresi akan diperoleh sebagai berikut:  $Y = 6,305 + 0,519 X1 + 0,133 X2 + e$  Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 3,392. Tanda ini menggambarkan

adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan. Ini berarti bahwa ketika Motivasi Kerja (X1) mencapai 0,519, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 6,305, yang setara dengan sekitar 6,5% per-trustnya.

2. Nilai koefisien untuk Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,3%, dan akan berdampak pada Kinerja Karyawan sebesar 6,305 ( $6,305 + 0,133 = 6,438$ ) atau sekitar 6,4% trust.

### 3.4 Hasil Uji Persial (uji t)

Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  untuk Inspirasi Kerja lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$ , yaitu ( $14,580 > 1,66980$ ), dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima, yang berarti Inspirasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja Representatif juga lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni ( $23,187 > 1,66980$ ), dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak penting dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Persial (uji t)

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	t	Beta	Sig.	
1	(Constant)	6,305	1,580		3,991	,000
	MOTIVASI KERJA	,519	,108	14,580	4,807	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,133	,086	23,187	1,552	,002

### 3.5 Hasil Uji Simultas (uji f)

Seluruh variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji f model ANOVA,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 31,235 yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,153, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (uji f)  
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226,527	2	113,263	31,235	,000 <sup>b</sup>
Residual	213,941	593	362,626		
Total	440,468	61			

### 3.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh bahwa Inspirasi Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $14,580 < 1,66980$ , dengan sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan inspirasi kerja mempunyai pengaruh kritis dan persuasif terhadap pelaksanaan perwakilan. Hasil penyelidikan kekambuhan tampak bahwa nilai konsisten (a) mencakup nilai 3,392, yang nampaknya

### 3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Representatif mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (23,187 lebih besar dari 1,66980) dengan sig 0,002 kurang dari 0,05 yang menunjukkan  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil penyelidikan regresi, koefisien Lingkungan Kerja Pekerja mempunyai nilai sebesar 0,133 yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Representatif akan memberikan pengaruh yang signifikan dan meyakinkan terhadap kinerja pekerja.

## 4. KESIMPULAN

Hasil uji t, Motivasi Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar ( $14,580 > 1,66980$ ) sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja Karyawan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar ( $23,187 > 1,66980$ ) sig  $0,002 < 0,05$  dapat disimpulkan  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja Karyawan.

## REFERENSI

- [1] Devianaa, Realizeb, and Ronald Wangdrac. 2022. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk ( Alfamart )." *Snistek* 2(3): 142–50.
- [2] Novitasari, Resty, and Lie Liana. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana." *Jesya* 7(2): 1748–57.
- [3] Miranti, Mia, and Didin Hikmah Perkasa. 2023. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1(1): 35– 52.

- [4] Rizal, Samsul, Muhammad Yusuf, Nur Achsanuddin, and Abdul Khaliq. 2024. "Pengantar Manajemen." : 1–29.
- [5] Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- [6] Setiani, Y., and W. D. Febrian. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(1): 279–92.
- [7] Nurjanah, Nunu, Ryani Dhyhan Parashakti, and Didin Hikmah Perkasa. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1(03): 127–31.
- [8] Sugiyono. (2012). Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [9] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara