

The Effect Of Non-Physical Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT. Raja Jawa Makmur Karawang

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raja Jawa Makmur Karawang

Rindi Apridianti¹, Wike Pertiwi², Maman Mulya Karmana³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.rindiapridianti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulyana@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the influence between the work environment, work motivation and employee performance at PT. King of Java Makmur Karawang. This research method uses quantitative analysis using the SPSS 30 analysis tool. The population of this research includes all 65 employees who work at PT. King of Java Makmur Karawang. The sampling technique for the population to be studied is using the Slovin formula with the resulting number being 56 respondents. Data was collected through a Google Form survey where various statements were assessed using a Likert Scale. With data validity and reliability tests, as well as classic assumption tests available in the SPSS 30 application. Multiple linear regression, t-test, f-test and coefficient of determination are part of this series of tests. Based on research, it shows that partially the work environment has a significant influence on employee performance with a calculated t value of $7,646 > 2,005$, and work motivation partially has a significant influence on employee performance of $3,195 > 2,005$. And there is a coefficient of determination value of 0.657, which means the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Raja Jawa Makmur was 66.9%, while 33.1% was influenced by variables that had not been researched.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Raja Jawa Makmur Karawang. Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS 30. Populasi penelitian ini mencakup semua karyawan yang berjumlah 65 karyawan yang bekerja di PT. Raja Jawa Makmur Karawang. Teknik penarikan sampel bagi populasi yang ingin diteliti adalah menggunakan rumus slovin dengan jumlah yang dihasilkan adalah sebanyak 56 Responden. Data yang dikumpulkan melalui survei Google Formulir dimana berbagai pernyataan dinilai menggunakan Skala Likert. Dengan uji validitas dan uji reliabilitas data, serta uji asumsi klasik tersedia pada aplikasi SPSS 30. Regresi linear berganda, uji-t, uji-f dan koefisien determinasi merupakan bagian dari rangkaian pengujian ini. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitungnya sebesar $7.646 > 2.005$, dan motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $3.195 > 2.005$. Dan terdapat nilai koefisien determinasi sebesar 0.657 yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Jawa Makmur sebesar 66,9%, sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia ini menjadi tantangan tersendiri bagi setiap instansi atau organisasi karena keberhasilan manajemen dan lainnya itu tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam instansinya yaitu SDM itu sendiri dapat berjalan efektif

maka instansi dapat berjalan dengan efektif juga, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga prestasi karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja (Wahyudi 2019)

PT Raja Jawa Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan tentunya salah satu yang mengutamakan pelayanan. PT. Raja Jawa Makmur melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja PT. Raja Jawa Makmur adalah kinerja para karyawannya. Dengan mempunyai karyawan yang berkualitas diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, yaitu melayani beragam kebutuhan reseller dan memberikan pelayanan yang cepat dan nyaman kepada toko.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PT. Raja Jawa Makmur kinerjanya berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut terlihat dari kondisi yang terjadi di PT. Raja Jawa Makmur yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga kurang baiknya hubungan antar sesama karyawan. Kondisi yang terjadi di PT. Raja Jawa Makmur tersebut berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal menyebabkan kinerja karyawan belum optimal dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di PT. Raja Jawa Makmur dari tahun 2022 sampai dengan 2024.

Data penilaian kinerja karyawan PT. Raja Jawa Makmur dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Raja Jawa Makmur Periode 2020 hingga 2024

Faktor Penilaian	2022		2023		2024	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Kehadiran	66,12%	Sedang	67,50%	Sedang	66,12%	Sedang
Kerjasama	81%	Baik	81%	Baik	79%	Cukup
Tanggung Jawab	79%	Cukup	77%	Cukup	80%	Baik
Keterampilan Kerja	80%	Cukup	80%	Cukup	79%	Cukup
Kualitas Kerja	82,50%	Baik	82%	Baik	83,15%	Baik
Sikap	87%	Baik	85%	Baik	86%	Baik
Efektivitas	76,50%	Cukup	75%	Cukup	69%	Sedang
Mematuhi Peraturan Perusahaan	78%	Cukup	75%	Cukup	69%	Sedang
Total Rata-Rata	78%	Cukup	76,8%	Cukup	76,4%	Cukup

Sumber : PT. Raja Jawa Makmur

Tabel 2. Standar Penilaian Kinerja PT. Raja Jawa Makmur

Nilai	Kategori
91-100%	Sangat Baik

81-90%	Baik
71-80%	Cukup
61-70%	Sedang
<61%	Buruk

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2024

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan PT. Raja Jawa Makmur pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata sebesar 78%, pada tahun 2023 sebesar 76,8%, dan pada tahun 2024 sebesar 76,4%. Ada beberapa indikator pada penilaian kinerja PT. Raja Jawa Makmur yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Apabila kinerja karyawannya belum sesuai dengan harapan perusahaan kemungkinan besar juga kinerja perusahaannya juga akan menurun.

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Raja Jawa Makmur adalah kurangnya lingkungan kerja pada karyawan sehingga penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 Karyawan di PT. Raja Jawa Makmur terdapat masalah mengenai :

Tabel 3. Lingkungan kerja karyawan di PT. Raja Jawa Makmur

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Penerangan cahaya yang ada telah sesuai dengan kebutuhan	70%	30%	15
2	Kebersihan lingkungan kerja karyawan baik	73,3%	26,6	15
3	Suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan bekerja	80%	20%	15
4	Hubungan kerja antara sesama rekan kerja baik	13,9	86,1%	15
5	Hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	50%	50%	15

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2024

Berdasarkan data tabel 3 tersebut lingkungan kerja pada PT. Raja Jawa Makmur belum sesuai dengan yang diharapkan. Kurang nyamannya lingkungan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Selain itu, faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Raja Jawa Makmur adalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey menggunakan indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) kepada 15 karyawan di PT. Raja Jawa Makmur terdapat masalah mengenai motivasi kerja:

Tabel 4. Data Pra-Survey Motivasi Kerja Karyawan PT. Raja Jawa Makmur

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Fasilitas kerja yang diberikan ditempat kerja terpenuhi	80%	20%	15
2	Merasa tertantang menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13,4%	86,6%	15

3	Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	26,6%	73,4%	15
4	Selalu diberikan apresiasi apabila menjalankan tugas dengan baik	60%	40%	15
5	Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa	73,3%	26,7%	15

Sumber : Data primer pra survey, diolah tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4s tersebut, motivasi kerja pada PT. Raja Jawa Makmur belum sesuai dengan yang diharapkan. Ditandai dengan masih terdapatnya indikator mengenai motivasi kerja yang mendapatkan hasil negatif dari para karyawan.

Terkait dengan variabel-variabel diatas, terdapat *reseach gap* penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut (Sutrisno, 2020) menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut (Setiawan, Fitria, 2018) menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan meskipun dianggap penting, namun ada situasi tertentu dimana keduanya tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama jika dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya

Berdasarkan uraian latar belakang serta adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Raja Jawa Makmur Karawang** ”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi kebiasaan, perilaku, serta kinerja karyawan dalam aktivitas organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya integrasi antara kebijakan dan tindakan yang mendukung perilaku serta produktivitas tenaga kerja (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2020). Sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses strategis untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ini menyoroti hubungan antara fungsi pengelolaan SDM dengan keberhasilan organisasi (Dessler, 2020). Sumber daya manusia sebagai desain sistem untuk memberdayakan talenta karyawan secara efisien guna pencapaian tujuan organisasi. Fokus utamanya adalah optimalisasi talenta karyawan dengan pendekatan sistematis (Mathis dan Jackson, 2020).

Dari beberapa definisi diatas dapat *disintesa* Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia di organisasi melalui kebijakan, praktik, dan sistem yang terintegrasi. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan, meningkatkan kinerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, MSDM menjadi elemen kunci yang menghubungkan kebutuhan individu karyawan dengan target organisasi.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah kajian tentang individu dan kelompok dalam organisasi yang berfokus pada pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Perilaku organisasi merupakan pendekatan multidisiplin yang mencakup psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya. Hal ini membantu memahami bagaimana faktor manusia memengaruhi produktivitas organisasi (Luthans, 2022). Perilaku organisasi merupakan kelompok dalam organisasi memiliki norma, peran, dan dinamika yang memengaruhi perilaku individu. Perilaku ini dipelajari untuk menciptakan interaksi yang mendukung tujuan organisasi (Gibson et al, 2022).

Dari beberapa definisi diatas dapat *disentasikan* perilaku organisasi adalah studi multidisiplin yang berfokus pada bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Perspektif ini mencakup aspek seperti motivasi, komunikasi, dan struktur organisasi, serta memanfaatkan pendekatan dari berbagai disiplin ilmu untuk menciptakan stabilitas dan kinerja optimal di lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu mencakup semua alat, bahan, strategi kerja, dan pengaturan kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor-faktor seperti suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja fisik adalah seperti suhu udara, kebisingan, penerangan, dan keamanan lingkungan sangat penting untuk mempertahankan konsentrasi dan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dapat mengurangi stres karyawan (Robbins, 2020). Lingkungan kerja fisik adalah elemen-elemen seperti kondisi tempat kerja, pengaturan tata ruang, dan alat kerja yang memengaruhi kesehatan serta efisiensi karyawan (Edwin B. Flippo, 2020).

Dapat *disintesis* bahwa Lingkungan kerja fisik merujuk pada elemen-elemen yang dapat diukur secara langsung seperti suhu, pencahayaan, tata letak, dan kebisingan. Ketiga definisi di atas menyoroti pentingnya kondisi fisik tempat kerja dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kesehatan karyawan. Kombinasi dari kondisi fisik yang ideal, pengaturan yang ergonomis, dan suasana yang mendukung akan berdampak positif terhadap performa kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua aspek yang memengaruhi hubungan antar individu dalam organisasi, seperti budaya organisasi, sistem komunikasi, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan ini menentukan tingkat kenyamanan psikologis seseorang dalam bekerja (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja non fisik yaitu melibatkan dimensi sosial dan emosional dari tempat kerja, termasuk kepercayaan, penghargaan, dukungan sosial, serta pola kerja yang sehat. Faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Judge, 2019). Lingkungan kerja non fisik adalah persepsi karyawan terhadap hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan kejelasan tujuan organisasi. Elemen-elemen ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif (Ariani dan Utami (2020).

Dapat disintesis lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek non-material dalam sebuah organisasi yang mencakup hubungan sosial, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan emosional. Para ahli sepakat bahwa elemen ini sangat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, kepercayaan, dan rasa nyaman, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tertentu. Faktor intrinsik (seperti kebutuhan akan prestasi) dan ekstrinsik (seperti kompensasi atau penghargaan) memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja dalam teorinya mengidentifikasi dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi kerja : faktor motivator (seperti pengakuan dan pencapaian) yang meningkatkan kepuasan kerja, dan faktor higienis (seperti kondisi kerja atau upah) yang mencegah ketidakpuasan (Herzberg, 2019). Motivasi kerja adalah pemenuhan kebutuhan dasar manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Jika kebutuhan ini terpenuhi, seseorang akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara produktif (Maslow, 2019).

Dapat *disintesis* motivasi kerja dapat dipahami sebagai kombinasi dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan kerja. Dorongan ini dipengaruhi oleh kebutuhan dasar, lingkungan kerja, penghargaan, dan peluang untuk berkembang. Pendekatan dari para ahli menunjukkan pentingnya keseimbangan antara memenuhi kebutuhan fisiologis, penghargaan atas prestasi, dan faktor eksternal lainnya untuk menciptakan motivasi kerja yang optimal.

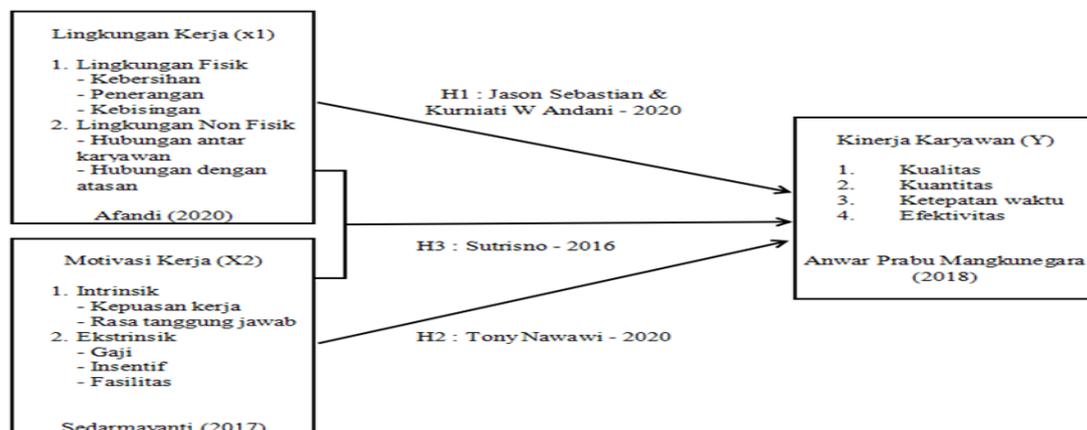
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dapat ditunjukkan secara konkret, mencakup kuantitas, kualitas, serta waktu pelaksanaan pekerjaan untuk memenuhi tanggung jawab tertentu dalam organisasi (Sedarmayanti, 2021). Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang individu berdasarkan tugas yang dikerjakannya, yang tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas tersebut (Wibowo, 2021). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja ini dapat dinilai dari pencapaian target, produktivitas, kualitas, serta kemampuan bekerja sama dalam tim (Hermawan, 2021).

Dapat *disintesis* bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu, dan proses pelaksanaan tugas. Kinerja ini mencerminkan tanggung jawab, kemampuan, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur sebuah penelitian. Kerangka pikir didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis masih merupakan asumsi karena jawaban yang diberikan tidak didasari fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuesioner, tetapi hanya pada teori yang relevan. Berdasarkan uraian penjelasan dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Raja Jawa Makmur.

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Raja Jawa Makmur.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Raja Jawa Makmur.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Raja Jawa Makmur, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor. Lokus penelitian ini dipilih berdasarkan relevansi perusahaan dalam menerapkan strategi pengembangan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel.

Populasi penelitian ini mencakup semua karyawan yang berjumlah 65 karyawan yang bekerja di PT. Raja Jawa Makmur yang memiliki karakteristik serupa dalam hal lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Teknik penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat Kesalahan error 5%

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raja Jawa Makmur berjumlah 65 Orang. Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + (65)(0,05)^2}$$

$$n = 55,91 = 56 \text{ Responden}$$

Dari perhitungan diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 56 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana) dimana setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih, dengan menggunakan sampel sebanyak 56 karyawan di PT. Raja Jawa Makmur.

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- Wawancara
wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018).
- Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020).

Tabel 5. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

- Dokumentasi
Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018).
- Data Sekunder
menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, berupa laporan atau pustaka. (Hardani, 2020).

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh, menurut Sugiyono (2017) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Hipotesis

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Kemudian, kuesioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Variabel				Keterangan
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	R Tabel	
1	0,832	0,676	0,674	0,259	Valid
2	0,856	0,752	0,854	0,259	Valid
3	0,858	0,876	0,887	0,259	Valid
4	0,779	0,539	0,900	0,259	Valid
5	0,872	0,856	0,764	0,259	Valid

Sumber : Hasil uji data primer (2024)

Dengan data tabel 6 diatas, setelah diamati terdapat nilai r-hitung pada setiap variabel melebihi nilai r tabel, hal tersebut menyatakan bahwa data yang diolah peneliti dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cornbach's. Dengan ketentuan:

- Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- Jika nilai cronbach's alpha $\alpha < 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,895	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,798	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,876	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil uji data primer (2024)

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa ketiga komponen tersebut diketahui nilai Cronbach Alpha berjumlah lebih dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa dalam pengukuran variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021 : 196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Modelregresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 30 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0444011
	Std. Deviation	2.1905066
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.087
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.181

99% Confidence Interval	Lower Bound	.171
	Upper Bound	.191

Sumber : Hasil data SPSS 30 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar, $0,191 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Santoso, (2019: 195) Uji Multikolinearitas ini merupakan uji "untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat hubungan multikolinieritas (Priyatna, 2020: 53). Pedoman Keputusan Multikolinieritas menurut Priyatna, (2020: 53) adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF):

- Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance:
 1. Jika nilai Tolerance $> 0,10$; tidak terjadi multikolinieritas.
 2. Jika nilai Tolerance $< 0,10$; terjadi multikolinieritas .
- Pedoman keputusan berdasarkan nilai variance inflating factor (vif).
 1. Jika nilai VIF $< 10,00$; tidak terjadi multikolinieritas.
 2. Jika nilai VIF $> 0,10$; terjadi multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	(Constant)	3.064	1.597		1.919	.060	
X1	.166	.120	.186	1.378	.174	.343	2.918
X2	.686	.140	.660	4.894	<,001	.343	2.918

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance kedua variabel independent diatas adalah sebesar $0,343 > 0,10$ dan nilai VIF kedua variabel independent sebesar $2,918 < 10,00$ maka nilai tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali,2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H0 ditolak yang artinya terdapat masalah Heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastistas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.842	1.870		1.520	.135
Lingkungan Kerja	.060	.141	.099	.429	.669
Motivasi Kerja	-.172	.164	-.242	-1.049	.299

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan bahwa nilai Sig variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,669 > 0,05, dan nilai Sig variabel motivasi kerja 0,299 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai diatas tidak terjadi heteroskedastitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.064	1.597		1.919	.060
	Lingkungan Kerja	.166	.120	.186	1.378	.174
	Motivasi Kerja	.686	.140	.660	4.894	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$Y = 3,064 + 0,166 + 0,686$$

Interpretasi :

- Nilai a sebesar 3,064 merupakan konstanta atau keadaan variabel loyalitas konsumen belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel Y tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,166, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas konsumen yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,166, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,686, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,686, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Nilai Uji t dilihat dari sebagai berikut :

Nilai sign < 0,05

Nilai t hitung > nilai t tabel

T tabel = t (a/2 ; n-k-1)

a = 5% = t (0,05/2 ; 56-2-1)

= 0,025 ; 53
 = 2,005

Tabel 12. Hasil Uji t (parsial) variabel Lingkungan Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.177	1.621		4.428	<,001
	Lingkungan Kerja	.642	.084	.721	7.649	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

Tabel 13. Hasil Uji t (parsial) variabel Motivasi Kerja

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	3.195	1.607		1.988	.052	
	Motivasi Kerja	.843	.083	.811	10.184	<,001	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

Interpretasi :

● **Variabel X1 terhadap Y**

Sesuai dengan tabel 11 diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kineja (Y) adalah $< 0,001 < 0,05$ dan t hitung $7,646 >$ nilai t tabel $2,005$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

● **Variabel X2 terhadap Y**

Sesuai dengan tabel 12 diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kineja (Y) adalah $< 0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,195 >$ nilai t tabel $2,005$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Y) secara signifikan.

Uji f Simultan

Uji f (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai sign $< 0,05$

Nilai t hitung $>$ nilai f tabel

Tabel 14. Hasil Uji f (parsial) variabel X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi	511.060	2	255.530	53.664	<,001 ^b
	Residual	252.368	53	4.762		
	Total	763.429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

Diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 Terhadap Y adalah sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai f Hitung $53,664 > f$ tabel $3,16$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Raja Jawa Makmur.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah untuk mengukur seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel Kinerja (Y) dalam sebuah model regresi.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.657	2.182

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 30 (2024)

Dari output diatas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.669 yang artinya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Jawa Makmur sebesar 66,9%, sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun, jika semakin turun motivasi kerja semakin menurunnya kinerja yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Raja Jawa Makmur Karawang yang artinya menunjukkan bahwa keduanya bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ada beberapa implikasi yang dapat dipertimbangkan, Salah satunya adalah bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana yang mendukung kolaborasi dan menyediakan fasilitas yang baik, dapat meningkatkan

kenyamanan dan fokus karyawan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga kinerja mereka meningkat. Secara keseluruhan, lingkungan yang positif dan motivasi yang kuat secara simultan menciptakan iklim yang mendukung peningkatan hasil kerja individu maupun tim.

Daftar Pustaka

- Yulinda Susanti., & Syamsi Mawardi(2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan, *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 2, No. 1, Januari 2024
<http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/592/4>
- Dolly V.P Sitanggang (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Jernih Pekanbaru Riau, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Lewis Chanderson., & Nyoman Suprastha, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunrise Polybag, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No.1/2020
<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/7452/5014>
- Bagus Nugroho (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubar PG/PS Madukismo, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhammad Akmal, & Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi, Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 5(2) 2024
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/5131/2809>
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, tidak dipublikasikan. Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Sarman Sinaga, & Novia Ruth Silaen, & Muhammad Apria (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Peln Lhoksumawe, *Jurnal Darma Agung*, Volume 29, Nomor 3, Desember 2021
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/download/1225/1056>
- Ade Mubarak, & Ersha Faturochman, & Asep Dedy, & Chairil M Noor, & Wildan Wiguna. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Daya Saing pada Bandung Wallpaper. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol.6 No. 1 Februari 2024.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/5131/2809>
- Andriani, A. D., dkk. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Makassar: ToharMedia.
- Collings, D. G., Wood, G. T. and Szamosi, L. T. (2019). *Human Resource Management A Critical Approach*. Second Edition. England: Routledge.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas, Cetakan kelima. Jakarta: Salemba Empat
- Fachreza, Said musnaidi, M. Shabri Abd Majid (2018). Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya kepada Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh. Volume 2, no 1 Januari 2018 ISSN 2302-0199
- Mochammad Zaki Nursya'bani (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Bandung.