

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CROWN API INTERNASIONAL

¹Nikhayatun Anisa

²Wanta

³July Yuliawati

[¹Mn17.nikhayatunanisa@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn17.nikhayatunanisa@mhs.ubpkarawang.ac.id), [²wanta@ubpkarawang.ac.id](mailto:wanta@ubpkarawang.ac.id),

[³july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id](mailto:july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara korelasi, parsial maupun simultan dengan pendekatan kuantitatif. penelitian ini dilaksanakan di PT. Crown Api Internasional yang beralamat di Menara Rajawali Level 7-1, Suite 1, Jl. DR Ide Anak Agung Gde Agung, Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan. Dengan populasi 90 dan sampel yang digunakan yaitu teknik *non probability Sampling* dengan perhitungan spss25. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Crown Api Internasional sebesar 0,743 dengan kategori kuat, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional sebesar 0,458, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional sebesar 0,466, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional sebesar 0,743 atau 74,3% sedangkan sisanya 0,257 atau 25,7% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance either in a correlation, partially or simultaneously with a quantitative approach. this research was conducted at PT. Crown Api Internasional which is located at Menara Rajawali Level 7-1, Suite 1, Jl. DR Idea Anak Agung Gde Agung, Mega Kuningan area, South Jakarta. With a population of 90 and the sample used is the non Probability Sampling technique with spss25 calculation. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a correlation between work motivation and the work environment at PT. International Fire Crown of 0.743 with a strong category, work motivation partially positive and significant effect on employee performance at PT. Crown Api Internasional of 0.458, the work environment has a partial effect on the performance of employees at PT. International Fire Crown of 0.466, work motivation and work environment simultaneously affect the performance of employees at PT. The International Fire Crown of 0.743 or 74.3% while the remaining 0.257 or 25.7% is the contribution of other variables (ϵ) which were not examined in this study.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Perusahaan dapat menjadi lebih berkembang apabila menjadikan sumber daya manusia sebagai kekuatan utamanya. Hal tersebut menjadi tuntutan tersendiri bagi setiap perusahaan untuk selalu fokus pada sumber daya manusia, tujuan utamanya adalah agar

perusahaan dapat memperoleh karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik, maka perlu diadakannya peningkatan kinerja yang optimal serta kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan dapat memberikan keuntungan positif sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu perlu adanya peran dari perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan menjadikan lingkungan kerja yang mendukung agar muncul sikap yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. PT. Crown Api International merupakan salah satu Perusahaan Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang ekspor Briket Arang Kelapa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016, disahkan oleh Notaris Budi Kuntjoro, SH. pada 18 April 2016, dengan pemegang saham Mr. Mikhail Morshin, Mr. Dmytro Chekhovskyi, Mrs. Violetta Astapradja, Mr. Yohanes, dan MR. Acang. Kantor pusat perusahaan ini berlokasi di Menara Rajawali Level 7-1, Suite 1, Jl. DR Ide Anak Agung Gde Agung, Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan. Jumlah karyawan PT. Crown Api Internasional adalah sebanyak 90 karyawan. Dengan pengkategorian berdasarkan status karyawan yakni karyawan tetap sebanyak 16 orang, karyawan kontrak sebanyak 9 orang, dan karyawan harian sebanyak 65 orang. Sumber daya yang dimiliki oleh PT. Crown Api Internasional tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu kunci utama yang perlu diperhatikan. Hasil produksi PT. Crown Api Internasional pada tahun 2020 mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan adanya pandemi Covid-19 dan terdapat salah satu mesin yang mengalami kerusakan, sehingga terjadi penurunan jumlah karyawan. Diperoleh kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan PT. Crown Api Internasional memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan tingkat motivasi kerja karyawan, pencapaian target, serta pemahaman tugas yang masih kurang. Berdasarkan kondisi tersebut, PT. Crown Api Internasional harus terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi hasil kinerja, maka sangat memungkinkan keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi kemampuan individu dalam memperoleh segala sesuatu yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tidak terlihat serta mampu memberikan dorongan kepada setiap

Halaman | 469

individu untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu solusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi karyawan, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Melakukan survei pra penelitian kepada 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Crown Api Internasional. Berdasarkan survei pra penelitian terkait motivasi kerja karyawan PT. Crown Api Internasional didapatkan hasil bahwa terdapat 21 responden mampu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, 19 responden diperlakukan secara adil oleh pimpinan, 18 responden tidak diberikan apresiasi atas pekerjaannya, dan 16 responden masih belum bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut tidak mendapatkan apresiasi yang baik oleh pimpinan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun peran motivasi saja tidak cukup untuk dijadikan sebagai acuan peningkatan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di sekeliling area kerja yang diantaranya berupa tata ruangan, tata letak barang, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja lainnya (Kasmir dalam Firmansyah dan Nur (2016)). Apabila lingkungan di area kerja dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, maka hasil kerja karyawan pun akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang, maka akan hasil kerja karyawan pun akan menurun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor untuk memperlancar produktivitas seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

melakukan survei pra-penelitian terkait lingkungan kerja kepada 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Crown Api Internasional. Berdasarkan survei pra penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa 25 responden memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, 20 responden merasakan tata letak tempat kerja yang nyaman saat bekerja, dan 19 responden merasakan fasilitas di tempat kerja yang tersedia belum cukup memadai untuk membantu aktivitas dalam bekerja, sehingga terdapat beberapa karyawan yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Crown Api Internasional”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Uji keabsahan data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun analisisnya menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif.

Metode analisis deskriptif adalah metode yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan, metode verifikatif adalah metode yang dilakukan guna membuktikan validitas atau kebenaran suatu teori pada waktu dan tempat tertentu. Selanjutnya, penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap hubungan dan pengaruh antar variabel dan hasilnya akan dirangkum dalam kesimpulan. Dalam penelitian ini, memerlukan data informasi yang lengkap dan tepat, agar data dan informasi tersebut dapat diperoleh sesuai dengan permasalahan. Berikut merupakan desain dalam penelitian yang dilakukan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Crown Api Internasional yang berlokasi di Desa Duren, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Dan Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan bulan Februari 2022 untuk mendapatkan data yang di butuhkan penulis menentukan populasi di PT. Crown Api Internasional. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek penelitian utama. Dalam penelitian ini data primernya bersumber langsung dari PT. Crown Api Internasional dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui study literature.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara: Metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung menggunakan teknik wawancara yang tidak terstruktur, yakni proses wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara dengan topik yang sudah dibuat.

2. Kuesioner: Melalui kuesioner, peneliti dapat memperoleh data primer yang didapatkan langsung melalui sumbernya yang merupakan karyawan PT. Crown Api Internasional. Adapun kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner tertutup yang terdiri dari lima pilihan jawaban diantaranya sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.
3. Studi literatur: Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari catatan kuliah, buku, jurnal, dan bacaan yang relevan dengan penelitian.
4. Riset Internet: Teknik pengumpulan data ini berasal dari situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Crown Api Internasional dengan jumlah responden sebanyak 90 orang. Profil responden berdasarkan karakteristik yang diambil dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status karyawan.

Tabel 1.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Persentase
Tetap	16	18%
Kontrak	9	10%
Harian	65	72%
Total	90	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 responden dengan karyawan tetap sebanyak 16 orang dengan persentase 18%, karyawan kontrak sebanyak 9 orang dengan persentase 10%, karyawan harian sebanyak 65 orang dengan persentase 72%.

Hasil Pengujian Keabsahan Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1.2
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	$X_{1.1}$	0,655	0,6	Valid
2.	$X_{1.2}$	0,661	0,6	Valid
3.	$X_{1.3}$	0,658	0,6	Valid

Tabel 1.2 (Lanjutan)
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

4.	$X_{1.4}$	0,667	0,6	Valid
5.	$X_{1.5}$	0,732	0,6	Valid
6.	$X_{1.6}$	0,684	0,6	Valid
7.	$X_{1.7}$	0,613	0,6	Valid
8.	$X_{1.8}$	0,649	0,6	Valid
9.	$X_{1.9}$	0,616	0,6	Valid
10.	$X_{1.10}$	0,712	0,6	Valid
11.	$X_{1.11}$	0,730	0,6	Valid
12.	$X_{1.12}$	0,664	0,6	Valid
13.	$X_{1.13}$	0,632	0,6	Valid
14.	$X_{1.14}$	0,605	0,6	Valid
15.	$X_{1.15}$	0,618	0,6	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 seluruh item variable motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,6. Uji Validitas penelitian variabel motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan SPSS.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1.3
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	$X_{2.1}$	0,690	0,6	Valid
2.	$X_{2.2}$	0,727	0,6	Valid
3.	$X_{2.3}$	0,823	0,6	Valid
4.	$X_{2.4}$	0,723	0,6	Valid
5.	$X_{2.5}$	0,691	0,6	Valid
6.	$X_{2.6}$	0,667	0,6	Valid
7.	$X_{2.7}$	0,622	0,6	Valid
8.	$X_{2.8}$	0,680	0,6	Valid
9.	$X_{2.9}$	0,817	0,6	Valid
10.	$X_{2.10}$	0,764	0,6	Valid
11.	$X_{2.11}$	0,696	0,6	Valid
12.	$X_{2.12}$	0,663	0,6	Valid
13.	$X_{2.13}$	0,704	0,6	Valid
14.	$X_{2.14}$	0,640	0,6	Valid
15.	$X_{2.15}$	0,682	0,6	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 seluruh item variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,6. Uji Validitas penelitian variabel lingkungan kerja dilakukan dengan menggunakan SPSS.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1.4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	Y.1	0,736	0,6	Valid
2.	Y.2	0,742	0,6	Valid
3.	Y.3	0,728	0,6	Valid
4.	Y.4	0,702	0,6	Valid
5.	Y.5	0,753	0,6	Valid
6.	Y.6	0,777	0,6	Valid
7.	Y.7	0,758	0,6	Valid
8.	Y.8	0,727	0,6	Valid
9.	Y.9	0,739	0,6	Valid
10.	Y.10	0,834	0,6	Valid
11.	Y.11	0,734	0,6	Valid
12.	Y.12	0,730	0,6	Valid
13.	Y.13	0,804	0,6	Valid
14.	Y.14	0,695	0,6	Valid
15.	Y.15	0,662	0,6	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 seluruh item variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,6. Uji Validitas penelitian variabel kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.5
Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,904	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,933	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui r hitung variabel motivasi kerja sebesar 0,904, lingkungan kerja sebesar 0,933, dan kinerja karyawan sebesar 0,941. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih besar dari 0,6.

3. Uji Normalitas

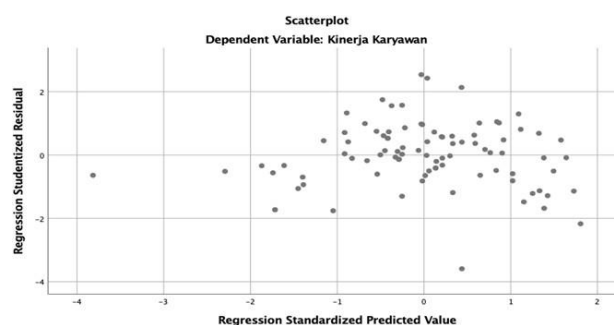
Tabel 1.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50028795
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.057
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data distribusi normal karena nilai signifikan α hitung semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.1
Hasil Uji Heterokedestisitas Scatterplot
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2022

Berdasarkan gambar 1.1 hasil uji scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan penyebaran titik-titik tersebut menyebar diatas dibawah angka nol pada sumbu Y. Jika dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Sehingga dapat diindikasikan bahwa data diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.7
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.737	4.552
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.7 diatas hal ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,743. Maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

a. Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.8
Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0,000	0,05	5,643	1,662	H_0 ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,643 > t_{tabel} 1,662$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.9
Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_2}	0,000	0,05	5,643	1,662	H_0 ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ dan $t_{hitung} 5,643 > t_{tabel} 1,662$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Tabel 1.10
Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Structural	Sig.	A	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
Pyx1x2	0,000	0,05	125.896	3,10	H_0 ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1.10 menunjukkan bahwa nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} 125.896 > f_{tabel} 3,10$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pembahasan Deskriptif

a. Motivasi Kerja (X_1)

Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan total skor 5421 dan berada pada rentang skala 306 - 378 yang artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kriteria “Baik”, sehingga dari pernyataan responden yang mempunyai skor tertinggi yaitu tujuan pencapaian dengan skor 379 pada indikator pengakuan kerja dengan pernyataan target produksi perusahaan selalu dicapai oleh karyawan. Pernyataan dengan skor terendah adalah indikator kemampuan kerja dengan skor 341 pada variabel motivasi kerja

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja mendapatkan total skor 5274 dan berada pada rentang skala 306 - 378 yang artinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kriteria “Baik”, sehingga dari pernyataan responden yang mempunyai skor tertinggi yaitu komunikasi yang baik dengan skor 369 pada indikator hubungan sesama pegawai dengan pernyataan briefing sebelum bekerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Pernyataan dengan skor terendah adalah indikator kebisingan kerja dengan skor 331 pada variabel lingkungan kerja.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam analisis deskriptif mendapatkan total skor 5474 dan berada pada skor 4 dengan rentang skala 306 - 378 pada kriteria baik. maka dapat dilihat dari skor tertinggi dari pernyataan-pernyataan pada variabel ini adalah pernyataan atas kualitas dengan skor 378 pada indikator pencapaian target dengan pernyataan kualitas hasil mesin produksi dapat mempengaruhi kuantitas hasil produksi. Pernyataan dengan skor terendah adalah indikator kebisingan kerja dengan skor 355 pada variabel ketepatan.

2. Pembahasan Verifikatif

a. Korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Lingkungan Kerja (X_2)

Korelasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,720 apabila 0.60-0,799 dengan kategori kuat. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja (X_1) dengan lingkungan kerja (X_2) memiliki tingkat korelasi yang kuat dan searah karena nilainya positif.

b. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut Widiyanto (2021:144) kinerja karyawan dapat dicapai apabila perusahaan mampu menentukan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian motivasi.

c. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Awan (dalam Reinhard, Lumanaw, Dotulong, 2017:1572) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seperangkat alat yang dapat memengaruhi kinerja karyawan jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik.

d. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan f hitung (125.896) $> f$ tabel (3,10) maka H_0 ditolak. artinya ada pengaruh simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,743 atau 74,3% adapun pengaruh dari variabel diluar model adalah sebesar $1 - 0,743 = 0,257$ atau sebesar 25,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Crown Api Internasional adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Crown Api Internasional mempunyai rata-rata skor 5421, ini membuktikan bahwa motivasi kerja di PT. Crown Api Internasional berada dalam kriteria “Baik”, namun belum sepenuhnya maksimal karena belum mencapai kriteria sangat baik.
2. Lingkungan kerja pada PT. Crown Api Internasional mempunyai rata-rata skor 5274, ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT. Crown Api Internasional berada dalam kriteria “Baik”, namun belum sepenuhnya maksimal karena belum mencapai kriteria sangat baik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Crown Api Internasional mempunyai rata-rata skor 5474, ini membuktikan bahwa kinerja karyawan di PT. Crown Api Internasional berada dalam kriteria “Baik”, namun belum sepenuhnya maksimal karena belum mencapai kriteria sangat baik.
4. Terdapat korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja.
5. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, N. (1978). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam*. (x), 33–42.
- Edy, S. (2009). *Manusia, Manajemen Sumber Daya*. Jakarta.
- Elisa, S. (2018). *Pendekatan Hierarki Abraham Mashlow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Fachrezi, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim* Fachrezi Hazmanan Khair. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). *Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja*

- Karyawan Bagian Produksi di PT . Aneka Jasuma 15(2), 264–277.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi).
- Indriyani, A. (2020). *Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. Sytax Idea, 2.*
- Manajemen - John Suprihanto - Google Buku. (n.d.).
- Manajemen Sumber Daya Manusia - strategi perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi - Dr Emron Edison. (2018).*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Manusia, M. P. S. D. (2015). SE Widodo. In *Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Miranti. (2021). Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Lagading Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJAS, 9*, 93–104.
- Nurhayati, R. S. dan E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya.*
- Nurjanah, Umi., & Enjang Suherman. 2022. Maslow's Theory Study: Employee Work Motivation Approach. *Enrichmen: Journal Of Management. Vol 12. No 2.*
<https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.478>
- Nurmin Arianto, H. K. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3)*, 312–321.
- Rosi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(1)*, 102–119.
- Santika, I. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi, 25(1)*, 72–83.
- Sarinah, M. (2017). Pengantar Manajemen. In *Deepublish*. Yogyakarta.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman, 13(1)*.
- Sinaga, S., Darma, U., & Medan, A. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung, 28(April)*, 132–144.
- Sugiyono. (2013). *Metode Kuantitatif & RND*. Bandung.
- Sutrisno, P. D. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- Tjiabrata, Lumanaw, dan D. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.

Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.

Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi

Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Ecoment Global*, 2.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif:Quantitative Research Approach* (1st ed.). Yogyakarta: deepublish.
- Sedamayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mundur Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian , Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Syukra, A. (2018). *Buku Ajar Metlit dan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi Konsep, Teori Dan Penerapan*. Malang: UB Press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Retrieved from PUSTAKA PELAJAR
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- JURNAL
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA DI PRAMA SANUR BEACH-BALI. 3, 1265–1290.
- Kempa, A. D., & Sesilya, S. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA. AGORA, 5(3).
- Kowaas, M. P., Sepang, J. L., & Taroreh, R. N. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(03), 50–61.
- Nazir, A. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MUSTIKA NUSANTARA. 3(1), 150–169.
- Salinding, R. (2011). *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar (Skripsi)*. Makasar: Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudin.
- Sheila, Ferri, Yani, F. S., Hidayanti, & Putri, Y. E. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt growth asia. WAHANA INOVASI, 8(1), 1–11.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe), 8(4).