



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna TBK Di DKI Jakarta

Mustika Baharsyah

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email : mustikabaharsyah6@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance. The research method used was quantitative research method, where variables were measured using a Likert scale. Data collection methods include questionnaires, interviews and documentation. The research was conducted using a validity and reliability sample of 30 people taken from a total population of 385 people, while the research sample was 196 people using the Slovin method. Data processing uses SPSS version 26 software. The data analysis techniques use classical assumption tests, simple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The research results show that partially working environment variables has a significant and positive effect on employee performance. Partially, the work motivation variable has a significant and positive effect on employee performance.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dimana variabel diukur dengan metode pengumpulan data, survei berupa kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas dan reliabilitas sebanyak 30 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 196 orang dengan menggunakan metode slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Kodja et al., 2023).

PT HM Sampoerna Tbk adalah salah satu perusahaan yang mengelola dan memproduksi rokok merupakan salah satu pemimpin pasar dan yang terbesar dalam industri rokok nasional. PT HM Sampoerna Tbk sebagai sebuah organisasi akan terus berkembang sesuai dengan evolusi perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan sekitarnya. Pekerjaan karyawan merupakan salah satu struktur kerja perusahaan, karena pekerjaan karyawan di PT HM Sampoerna Tbk memegang peranan penting dalam mengelola dan menciptakan target hasil perusahaan (Yusnita, 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Oktavia & Fernos, 2023)

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Habibi et al., 2023).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan holistik alat perkakas & bahan yg dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik perseorangan juga menjadi kelompok (Sedarmayanti, 2016).

2.3 Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Saleh & Utomo, 2018).

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta secara tidak langsung yang disebarkan menggunakan *google form*. Survei ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024. Peneliti memilih waktu tersebut dengan mempertimbangkan secara baik dan efektif untuk melaksanakan penelitian pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

3.2. Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022).

3.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui observasi langsung dengan pihak PT. HM Sampoerna Tbk cabang kemayoran Jakarta pusat. dan pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan menggunakan skala likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju) sebagai alat ukur penelitian ini. Adapun hasil dari analisis statistik deskripsi dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dengan menampilkan deskripsi data sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja untuk penyajian data hasil analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta dengan total pernyataannya sebanyak 10 item dan 2 indikator. Hasil analisis deskriptif dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar 3.50 dan 5.00. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya ukuran penyebaran data sebesar 0.47193 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pernyataan mengenai lingkungan kerja sebesar 4.4015.

Penyajian data yang diperoleh dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta mengenai variabel lingkungan kerja yang diuraikan dalam tabel dibawah ini. Dari data tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh item pernyataan nomor 10 pada skala Sangat Setuju (ST) yaitu sebanyak 101 responden atau sebesar 51,5% dengan pernyataan berupa “Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan setuju dirinya selalu aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi diperoleh oleh item pernyataan nomor 4 pada skala Tidak Setuju (TS) yaitu sebanyak 5 responden atau

sebesar 2,6% dengan pernyataan berupa “Saya merasa ukuran ruangan di perusahaan cukup jelas”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan merasa tidak setuju terhadap ukuran ruangan di perusahaan cukup luas. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab ke arah positif dibandingkan arah negatif.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi X1

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kebersihan di perusahaan terjaga	0	0	18	85	93
		0%	0%	9,2%	43,3%	47,4%
2	Saya merasa fasilitas di perusahaan memadai	0	2	21	85	88
		0%	1%	10,7%	43,4%	44,9%
3	Saya merasa desain ruangan di perusahaan baik	1	3	18	95	79
		0,5%	1,5%	9,2%	48,5%	40,3%
4	Saya merasa ukuran ruangan di perusahaan cukup luas	1	5	27	82	81
		0,5%	2,6%	13,8%	41,8%	41,3%
5	Saya merasa keamanan di perusahaan terjamin	0	2	9	94	91
		0%	1%	4,6%	48%	46,4%
6	Saya merasa pencahayaan di perusahaan baik	0	1	11	85	99
		0%	0,5%	5,6%	43,4%	50,5%
7	Saya merasa sirkulasi udara di perusahaan baik	0	2	17	84	93
		0%	1%	8,7%	42,9%	47,4%
8	Saya merasa hubungan dengan atasan baik	0	0	18	80	98
		0%	0%	9,2%	40,8%	50%
9	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja baik	0	0	14	84	98
		0%	0%	7,1%	42,9%	50%
10	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari	0	5	20	70	101
		0%	2,6%	10,2%	35,7%	51,5%

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
	karyawan lain.					
	Total Frekuensi	2	20	173	844	921
	Total Persentase	0,1%	1%	8,8%	43%	47%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja untuk penyajian data hasil analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta dengan total pernyataan nya sebanyak 15 item dan 5 indikator. Hasil analisis deskriptif dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar 3.40 dan 5.00. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya ukuran penyebaran data sebesar 0.48904 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pernyataan mengenai lingkungan kerja sebesar 4.4340.

Penyajian data yang diperoleh dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta mengenai variabel motivasi kerja yang diuraikan dalam tabel dibawah ini. Dari data tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh item pernyataan nomor 15 pada skala Sangat Setuju (ST) yaitu sebanyak 126 responden atau sebesar 64,3% dengan pernyataan berupa “Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi diperoleh oleh item pernyataan nomor 4 pada skala Tidak Setuju (S) yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 3,6% dengan pernyataan berupa “saya merasa aman dari kecelakaan kerja karena perusahaan memiliki prosedur keselamatan yang jelas”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak setuju jika dirinya merasa aman dari kecelakaan kerja karena perusahaan memiliki prosedur keselamatan yang jelas. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab ke arah positif dibandingkan arah negatif.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi X2

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya diberikan tunjangan makan dan transportasi oleh perusahaan	0	3	27	79	87
		0%	1,5%	13,8%	40,3%	44,4%

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
2	Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu	0 0%	4 2%	11 5,6%	85 43,4%	96 49%
3	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan	0 0%	3 1,5%	18 9,2%	79 40,3%	96 49%
4	Saya merasa aman dari kecelakaan kerja karena perusahaan memiliki prosedur keselamatan yang jelas	0 0%	7 3,6%	15 7,7%	82 41,8%	92 46,9%
5	Saya merasa tenang karena memiliki jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dari perusahaan	1 0,5%	3 1,5%	15 7,7%	76 38,8%	101 51,5%
6	Saya merasa asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan dapat digunakan dengan mudah	1 0,5%	3 1,5%	17 8,7%	81 41,3%	94 48%
7	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	0 0%	4 2%	16 8,2%	80 40,8%	96 49%
8	Jika ada masalah, atasan saya selalu	0 0%	4 2%	22 11,2%	71 36,2%	99 50,5%

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
	memberikan solusi					
9	Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik	0 0%	0 0%	13 6,6%	73 37,2%	110 56,1%
10	Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan	0 0%	4 2%	21 10,7%	72 36,7%	99 50,5%
11	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan	0 0%	3 1,5%	22 11,2%	75 38,3%	96 49%
12	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	1 0,5%	3 1,5%	12 6,1%	72 36,7%	108 55,1%
13	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	0 0%	1 0,5%	14 7,1%	76 38,8%	105 53,6%
14	Saya merasa ada keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain	1 0,5%	0 0%	21 10,7%	76 38,8%	98 50%
15	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	0 0%	0 0%	4 2%	66 33,7%	126 64,3%

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
Total Frekuensi		4	42	248	1.143	1.503
Total Persentase		0,1%	1,4%	8,4%	39%	51,1%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan untuk penyajian data hasil analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta dengan total pernyataan nya sebanyak 15 item dan 5 indikator. Hasil analisis deskriptif dengan nilai minimum dan maksimum masing-masing sebesar 3.53 dan 5.00. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa adanya ukuran penyebaran data sebesar 0.45286 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pernyataan mengenai lingkungan kerja sebesar 4.4357.

Penyajian data yang diperoleh dari karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta mengenai variabel kinerja karyawan yang diuraikan dalam tabel dibawah ini. Dari data tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dengan arah positif yang paling tinggi didominasi oleh item pernyataan nomor 13 pada skala Sangat Setuju (ST) yaitu sebanyak 126 responden atau sebesar 64,3% dengan pernyataan berupa “Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan setuju akan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sedangkan jawaban dengan arah negatif paling tinggi diperoleh oleh item pernyataan nomor 15 pada skala Tidak Setuju (S) yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 9,2% dengan pernyataan berupa “Saya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak setuju bahwa dirinya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden menjawab ke arah positif dibandingkan arah negatif.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Y

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik	0	0	7	76	113
		0%	0%	3,6%	38,8%	57,7%
2	Saya melakukan pencapaian target pekerjaan.	0	0	9	86	101
		0%	0%	4,6%	43,9%	51,5%

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti	0	0	6	79	111
		0%	0%	3,1%	40,3%	56,6%
4	Saya bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0	0	5	80	111
		0%	0%	2,6%	40,8%	56,6%
5	Saya bersedia bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan apabila dibutuhkan	1	16	37	74	68
		0,5%	8,2%	18,9%	37,8%	34,7%
6	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan	0	1	3	78	104
		0%	0,5%	6,6%	39,8%	53,1%
7	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	1	3	21	63	108
		0,5%	1,5%	10,7%	32,1%	55,1%
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	2	3	15	67	109
		1%	1,5%	7,7%	34,3%	55,6%
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i> yang telah ditentukan	0	1	7	76	112
		0%	0,5%	3,6%	38,8%	57,1%
10	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0	0	11	76	109
		0%	0%	5,6%	38,8%	55,6%
11	Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0	0	5	67	124
		0%	0%	2,6%	34,2%	63,3%
12	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan	0	0	24	84	88
		0%	0%	12,2%	42,9%	44,9%

Butir	Pernyataan	Deskripsi Data				
		STS	TS	N	S	SS
	saya dalam bekerja					
13	Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan	0 0%	0 0%	6 3,1%	64 32,7%	126 64,3%
14	Saya selalu inisiatif dalam pekerjaan	0 0%	1 0,5%	19 9,7%	78 39,8%	98 50%
15	saya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain	4 2%	18 9,2%	52 26,5%	50 25,5%	72 36,7%
Total Frekuensi		8	43	227	1.098	1.554
Total Persentase		0,3%	1,5%	7,7%	37,5%	53%

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah $0,05$ berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas $0,05$ maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah $0,05$ berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

<i>Test Statistic</i>	.087
<i>Asymp. Sig</i>	.001
<i>Exact Sig</i>	.098
<i>Point Probability</i>	.000

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, nilai signifikansi *exact* sebesar $0,098 > 0,05$ artinya data yang digunakan normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel

independen. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel bebas. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Tolerance	VIF
X1	.329	3.043
X2	.329	3.043

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

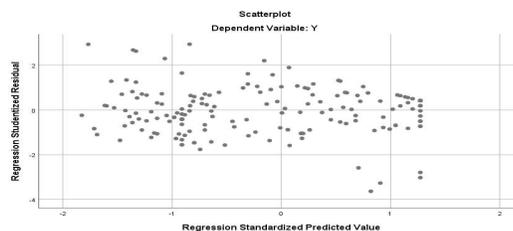
Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, nilai *tolerance* untuk setiap variable $0.329 > 0,1$ dan nilai VIF $3.043 < 10$. maka dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya maka disebut homoskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, titik-titik datanya menyebar alias tidak mengumpul. Artinya data yang digunakan normal atau dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi adalah korelasi antara anggota serangkaian observasi yang terletak berdekatan yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross-sectional*). Dalam mendeteksi data apakah terdapat autokorelasi dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya adalah dengan menggunakan metode Durbin Watson.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.767 ^a	.588	.584	.29225	1.936

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi melalui pendekatan Durbin Watson, nilai Durbin Watson sebesar 1,936. Maka, hasil pengujian autokorelasi pada penelitian ini menunjukkan data yang digunakan normal, karena telah memenuhi ketentuan $dU < DW < 4 - dU$ alias $1,7868 < 1,936 < 2,2132$.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, tidak ditemukan korelasi antar variabel independen, dikarenakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya varian variabel pada model regresi sama, serta tidak terjadinya autokorelasi sehingga bisa dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta. Nilai t hitung sebesar $14.994 > t$ tabel 1.652, maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni : Desi Maryani, Tito Irwanto, dan Yanto Effendi (2023), Yayan Januari (2019), Heri Supriyanto (2018), Suwanto (2017), dan Endang Sugiarti (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta. Nilai t hitung sebesar $14.869 > t$ tabel 1.652, maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi ini, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan serius dan tekun, dan tanpa adanya tekanan dari perusahaan. Karena itu perusahaan harus memberikan motivasi bagi setiap karyawan mereka agar kinerja mereka baik dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yakni : Desi Maryani, Tito Irwanto, dan Yanto Effendi (2023), Yayan Januari (2019), Heri Supriyanto (2018), Suwanto (2017) dan Endang Sugiarti (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada karyawan PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta sebanyak 196 sampel melalui penyebaran kuesioner sebagai alat bantu untuk penelitian dengan menggunakan *google form* dan dengan bantuan SPSS versi 26 maka peneliti dapat menarik kesimpulan secara empiris sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($14.994 > t$ tabel 1.652) dengan signifikansi sebesar $0,000$.
2. Berdasarkan uji T juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($14.869 > t$ tabel 1.652) dengan signifikansi sebesar $0,000$.

4.2 Implikasi

4.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini membangun model tentang nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini, rujukan-rujukan ini didapat dari penelitian terdahulu. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- a. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat lingkungan kerja memberi kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ini berarti lingkungan kerja merupakan salah satu variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Peningkatan terhadap lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik tetap perlu dilakukan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi tentunya mempunyai produktivitas yang baik, organisasi perusahaan yang baik yaitu dimana organisasi tersebut meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan efektif dalam mengembangkan produktivitas kinerja yang optimal.

- b. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat motivasi kerja memberi kontribusi lebih besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik tingkat motivasi kerja akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Pemenuhan dorongan motivasi bagi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Penerapan motivasi kerja pada karyawan haruslah secara nyata dan mewakili apa yang ditargetkan oleh perusahaan, dan juga harus membuat

karyawan tersebut merasa bahwa dia memiliki peran penting bagi perusahaan.

4.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi organisasi perusahaan dan kinerja karyawan. Mengevaluasi dalam peningkatan produktivitas kinerja yang akan dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja yang efektif dan motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada perusahaan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui jika terjadi masalah agar dapat segera melakukan perbaikan dan dapat menjadikan perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Pada variabel lingkungan kerja ditemukan skor item tertinggi pada indikator lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dirinya aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain. Hal ini perlu dipertahankan karena perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan penuh hormat bagi semua karyawan. Tentunya akan berpengaruh terhadap fisik karyawan, yaitu kelancaran dalam proses kerja, dan sebagai penentuan kinerja karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Karena intimidasi dapat membuat karyawan enggan bersuara mengenai permasalahan atau menyarankan ide-ide baru, serta menghambat kreativitas dan inovasi. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan bisa menurun.

Pada variabel lingkungan kerja ditemukan skor item terendah pada indikator lingkungan kerja fisik. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa ukuran ruangan pada perusahaan kurang luas. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan penataan tata ruang dan kenyamanan kantor yang lebih baik, karena kantor adalah rumah kedua bagi seorang karyawan, rumah yang jadi tempat kegiatan penuh mereka menunaikan segala kewajiban dan tugas bersama rekan-rekan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mendapati kenyamanan saat bekerja. Kenyamanan, serta ketenangan dalam kantor dapat diperoleh jika perusahaan menata ruang kantor dengan lebih baik dan lebih kreatif. Penataan tata ruang kantor yang lebih baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan meningkatkan produktivitasnya. Hasilnya, dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Pada variabel motivasi kerja ditemukan skor item tertinggi pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa dirinya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan. Perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar selalu mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Saat seorang karyawan mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya, mereka mempunyai kesempatan untuk

mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan bakat yang dimiliki. Karyawan akan lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka karena mempunyai visi dan tujuan yang jelas. Selain itu, mereka juga akan merasa terpacu untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini memungkinkan seorang karyawan selalu mencapai performa yang tinggi dan memberi kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Pada variabel motivasi kerja ditemukan skor item terendah pada indikator kebutuhan rasa aman. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang kurang setuju dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan peraturan kerja agar tercipta kondisi kerja yang aman terhindar dari kecelakaan kerja dan mendukung tercapainya kondisi karyawan yang sehat baik jasmani maupun rohani. Pelaksanaan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja ini agar kesehatan karyawan baik secara fisik, sosial dan psikologis terjamin untuk meningkatkan semangat bekerja sehingga mendukung produktivitas kinerja karyawan.

5. Pada variabel kinerja karyawan ditemukan skor item tertinggi pada indikator kemandirian. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa setuju dirinya akan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut karena sikap tanggung jawab merupakan bagian penting bagi karyawan. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan kepadanya dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja. Hal tersebut dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan karena dapat membangun hubungan kerja yang baik, menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, serta membangun konsistensi dalam setiap tindakan.

Pada variabel kinerja karyawan ditemukan skor item terendah pada indikator kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang setuju apabila dirinya mampu bekerja tanpa bantuan orang lain. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar bisa saling bekerja sama dengan tim dan tidak menjadi karyawan yang individualis. Apabila hal ini terjadi maka akan berdampak negatif karena kinerja yang buruk dan kreativitas minim dari seorang karyawan tersebut. Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan karyawan dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT. HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta saja. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk perusahaan lainnya.

4.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian yang diatas, maka peneliti ingin menyampaikan saran-saran yang akan menjadi sebagai bahan evaluasi untuk peneliti selanjutnya dan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperhatikan kembali setiap penggunaan indikator pada variabel dan menyesuaikan dengan jumlah item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian.

5.DAFTAR REFERENSI

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of ...*, 1, 155–164. Retrieved from <http://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/17%0Ahttp://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/17/14>

- Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2).
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (edisi revisi)*. Refika Aditama.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Gs, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. 2(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.))* Alfabeta.
- Yusnita, I. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 413–426. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.18>