



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Medan

Nadya Dwita Muzri^{1*}, Dewi Comala Sari², Annalisa Sonaria Hasibuan³, Djames Siahaan⁴, Harris Pinagaran Nasution⁵

¹⁻⁵Politeknik Negeri Medan, Indonesia

*Korespondensi penulis: Nadyamuzri@gmail.com

Abstract. This research aims to examine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT Indah Cargo Medan. A conducive work environment and high work motivation are believed to have an important role in increasing employee productivity and work quality. The research method used was quantitative and regression analysis, with the type of data collection used being primary where the sample was taken as many as 84 respondents by circulating a questionnaire via Google Form using the Saturated Sampling technique. The results of this research show that the variables work environment, work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance as evidenced by $F_{count} > F_{table}$, namely $23.591 > 3.11$. The work environment has a significant effect on employee performance. This result is proven by $T_{count} > T_{table}$ $2.876 > 1.989$. Work motivation has a significant effect on employee performance. This result is proven by $T_{count} > T_{table}$ $2.876 > 1.989$.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indah Cargo Medan. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi dipercaya memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis regresi, dengan pengumpulan jenis data yang digunakan adalah primer dimana sampel yang diambil sebanyak 84 responden dengan mengedarkan Kuesioner melalui Google Form menggunakan teknik Jenuh Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,591 > 3,11$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan hasil ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $2,876 > 1,989$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan hasil ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $2,876 > 1,989$.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mempunyai kapabilitas dan kemampuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan kualitas karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mengarahkan karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif guna mencapai

tujuan perusahaan. Perusahaan yang ingin terus bertahan dan mempunyai citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai pionir manajemen dan penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang baik kini diukur dari kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria evaluasi yang ditetapkan perusahaan, maka mereka akan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti, Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dengan standart yang telah ditentukan). Adapun mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Indah Cargo Medan dihitung selama satu bulan dengan menggunakan standarisasi Upah Minimum Kota Medan tahun 2024 yaitu sebesar 3.769.082. Sementara dalam hal pemberian atau pembagian gajinya selain memberi gaji pokok, pihak PT. Indah Cargo Medan juga memberikan upah lembur sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan.

Menurut Faida (2019: 108), lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang meningkatkan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dinyatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan betah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai hasil yang optimal, namun jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan berdampak pada menurunnya kinerja dan tingkat produktivitas karyawan.

Menurut informasi perusahaan fasilitas yang dimiliki oleh PT. Indah Logistik Medan dalam kondisi yang bagus. Masing-masing bagian sudah memiliki ruangan tersendiri. Namun masih ditemukan dokumen-dokumen yang bertumpuk di dalam ruangan tersebut, hanya ada satu ac di satu ruangan, sementara diruangan kerja tersebut ada beberapa karyawan dan ada beberapa ac yang ada diruangan masih dinilai kurang baik maka hal ini akan menimbulkan rasa

panas serta kurang nyamannya dalam bekerja, kemudian juga ditemukan rak arsip yang kurang lengkap sehingga banyak nya dokumen yang bertumpuk letaknya disekitar tempat kerja, ditemukan juga box file masih kurang lengkap sehingga membuat dokumen-dokumen bertumbuh di belakang kursi para karyawan, dan juga untuk lapangan parkir di PT. Indah Logistik Medan sangat luas dan cukup lebar untuk keluar masuk truck besar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sementara menurut Sedarmayanti (2019:50) bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Nawawi (2019:124) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh 21 seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratami dan Damayanthi, 2018).

Menurut Manulang (2019:125) kinerja adalah menilai bagaimana seorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan. Kemudian Robbins (2018:112) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Nitisemito (2018: 214) kinerja (kinetic energi kerja) menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas. Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena

itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dan aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Abraham Maslow motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusias nya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Esthi dan Marwah, 2020).

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Enny (2019:18) terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar, merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*), apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial (*social - need*), jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem - need*), kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self - actualization need*), kebutuhan aktualisasi diri berada pada puncak hierarki kebutuhan Maslow. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri yang sebenarnya. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan dan potensi seseorang. Orang cenderung meningkatkan keinginannya untuk aktualisasi diri karena ingin mewujudkan tindakannya. Orang yang didorong oleh keinginan aktualisasi diri menikmati pekerjaan yang menantang kemampuan dan keterampilannya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dimana pada data yang diperoleh terdapat gambar, uraian, atau paparan terhadap suatu objek sebagaimana adanya pada saat tertentu.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Medan yang beralamat kan di Jalan Menteng Raya No. 165AA, Binjai, Kecamatan Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara, 20226.

2) Jadwal Penelitian

Tabel 1. Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023 – 2024				
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari
1.	Pengajuan judul proposal skripsi ke jurusan					
2.	Penyusunan proposal					
3.	Penyebaran kuisisioner					
4.	Pelaksanaan seminar proposal					

Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan nya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Medan yang berjumlah 84 karyawan.

Tabel 2. Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Staff Admin	8
2.	Customer Servis	8
3.	Kepala Logistik	2
4.	Data Entry	4
5.	Driver	20
6.	Kurir	14
7.	Loading	15
8.	Security	2
9.	Office Boy	2
10.	Mekanik	1
11.	Marketing	2
12.	Packing	2
13.	Checker	1
14.	Kepala Supir	3
Jumlah		84

2) Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Medan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Sampling* jenuh yaitu Teknik pemilihan sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Tabel 3. Pernyataan Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,685	0,361	Valid
	X1.2	0,648		Valid
	X1.3	0,556		Valid
	X1.4	0,687		Valid
	X1.5	0,753		Valid
	X1.6	0,676		Valid
	X1.7	0,788		Valid
	X1.8	0,754		Valid
	X1.9	0,754		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,555	0,361	Valid
	X2.2	0,535		Valid
	X2.3	0,558		Valid
	X2.4	0,768		Valid
	X2.5	0,711		Valid
	X2.6	0,729		Valid
	X2.7	0,608		Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2.8	0,663	0,361	Valid
	X2.9	0,646		Valid
	X2.10	0,495		Valid
	X2.11	0,495		Valid
	Y.1	0,657		Valid
	Y.2	0,685		Valid
	Y.3	0,683		Valid
	Y.4	0,602		Valid
	Y.5	0,843		Valid
	Y.6	0,836		Valid
	Y.7	0,884		Valid
	Y.8	0,711		Valid
	Y.9	0,711		Valid

Sumber: data diolah SPSS,2024

Berikut hasil uji validitas terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel untuk memastikan validitas data.

Ketentuan validitas suatu pernyataan pada kuesioner dibandingkan dengan nilai Rtabel, maka terlebih dahulu dapat dihitung nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

df = *Degree of Freedom* (derajat bebas) n = Jumlah sampel

Sesuai dengan jumlah sampel yang telah dihitung untuk uji validitas, yaitu minimal 30 responden, derajat kebebasan dapat diestimasi sebagai $df = 30 - 2 = 28$. Nilai Rtabel untuk derajat kebebasan 28 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ adalah 0.361. Kriteria untuk menentukan validitas adalah jika nilai Rhitung > Rtabel. Oleh karena itu, hasil dari Tabel 3 pernyataan uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam uji validitas tersebut dapat dianggap valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian adalah reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika, ketika dilakukan pengukuran ulang, hasilnya tetap konsisten. Jika hasil analisis *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka data empiris yang diuji dianggap handal atau reliabel.

Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas pada penelitian variabel ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
X1	0,845	0,60	Reliabel
X2	0,829	0,60	Reliabel
Y	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *alpha* > 0.60 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan dari seluruh variabel tersebut yang telah dibagikan oleh peneliti kepada responden adalah reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Ada tiga cara untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini, yaitu:

a. *Kolmogorov Smirnov Test*

Berikut merupakan hasil dari uji *kolmogorov smirnov* yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32987361
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,076
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

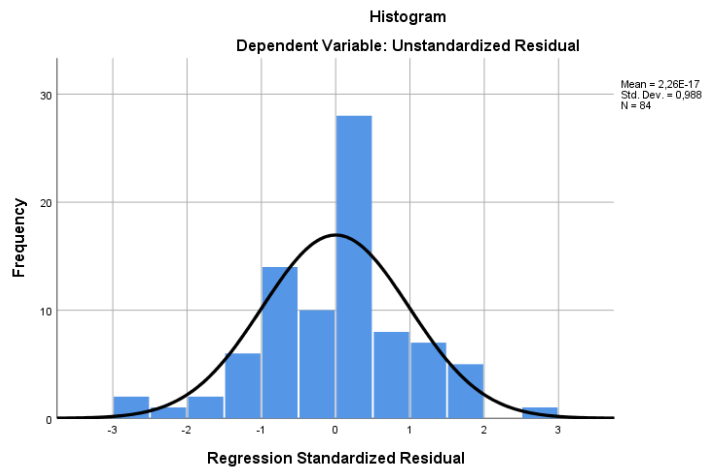
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikan Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana > 0,05. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

b. Grafik Histogram

Berikut merupakan data distribusi normal berupa grafik histogram yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



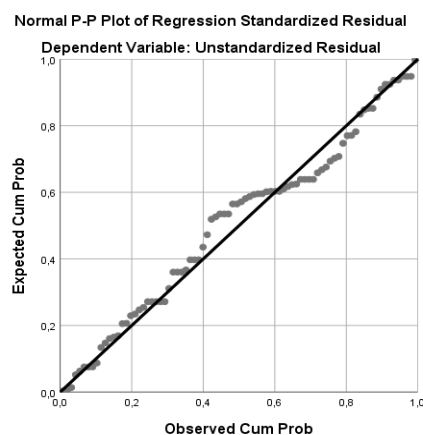
Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dari gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi yang normal dengan bentuk lonceng yang simetris, tanpa kemiringan ke kiri atau ke kanan, menandakan puncaknya berada di titik nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini mengikuti distribusinormal.

c. Grafik Normal *Probability Plot* (P-Plot)

Hasil uji normalitas dengan melihat hasil uji pada grafik normal (P-Plot) dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot (P-Plot)

Berdasarkan Gambar grafik diatas menggambarkan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data mengikuti distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berikut merupakan tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,004	4,090		1,957	,054		
	Lingkungan Kerja	,230	,175	,199	1,317	,192	,343	2,918
	Motivasi Kerja	,452	,157	,434	2,879	,005	,343	2,918

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar tabel diatas dapat diperoleh data sebagai berikut:

- Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar $0,343 > 0,1$ dan VIF nya sebesar $2,918 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas.
- Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai thitung sebesar $0,343 > 0,1$ dan VIF nya sebesar $2,918 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Untuk memperoleh penilaian yang lebih akurat mengenai kemungkinan heteroskedastisitas, kita dapat menggunakan uji Glejser yang mampu mengidentifikasi tanda-tanda heteroskedastisitas, seperti yang dijelaskan berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,040	2,594		1,172	,245
	Lingkungan Kerja	,002	,111	,003	,016	,987
	Motivasi Kerja	-,030	,100	-,057	-,301	,764

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai yang signifikansi > 0,05 yaitu 0,987 dan 0,764 yang dimana berarti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan tabel koefisien untuk melihat hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 8. Koefisien Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8,004	4,090		1,957
	Lingkungan Kerja	,230	,175	,199	2,876
	Motivasi Kerja	,452	,157	,434	2,879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada gambar diatas, persamaan regresi yang dapat disimpulkan dari hasil koefisien tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,004 + 0,230X_1 + 0,452X_2$$

Maka dapat diketahui bahwa regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 8,004 ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak ada, maka tingkat variabel kinerja karyawan adalah 8,004.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0,230 (bernilai positif) yang dimana ini menunjukkan pengaruh positif pada variabel independent dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,230.
- 3) Koefisien regresi variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,452 (bernilai positif) yang dimana variabel ini memiliki arah yang positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,452.

Hasil regresi variabel berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-T)

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 95% atau $\alpha < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan, sedangkan jika t_{hitung} dan t_{tabel} dengan signifikan 95% atau $\alpha > 0,05$ maka dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk melihat ttabel dapat dilihat pada tingkat kesalahan (α) 5% yang diperoleh dari df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$ $df = 84 - 3 = 81$. Dengan keterangan df ialah *Degree of Freedom*, n ialah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 84, dan k ialah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 3.

Maka dapat dihitung, ttabel sejumlah 84, probabilitas 5%, dan df 81 sebesar 1,989.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8,004	4,090		1,957
	Lingkungan Kerja	,230	,175	,199	2,876
	Motivasi Kerja	,452	,157	,434	2,879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa:

- Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,876 > t_{tabel} 1,989$. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,879 > t_{tabel} 1,989$. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat secara simultan atau serempak apakah variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X1) dan (X2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X1) dan (X2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menunjukkan nilai Ftabel, maka diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut. Berikut merupakan rumus dari derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut adalah sebagai berikut:

Derajat pembilang (df1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

Derajat penyebut (df2) = $n - k = 84 - 3 = 81$ (Ftabel bernilai 3,11)

Hasil uji simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,438	2	131,219	23,591	,000 ^b
	Residual	450,550	81	5,562		
	Total	712,988	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Fhitung adalah 23,591 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan Ftabel untuk alpha 5% adalah 3,11. Karena Fhitung $23,591 > Ftabel 3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,589	,576	3,358
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada gambar tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,576 atau 57,6%. hal ini dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya 42,4% di kontribusi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indah Cargo Medan, bila dilihat dari nilai thitung > ttabel (2,876 > 1,989) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indah Cargo Medan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainal abidin dan Karim Budiono (2023) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.” yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indah Cargo Medan, bila dilihat dari nilai thitung > ttabel (2,876 > 1,989) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000< 0,05) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indah Cargo Medan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru” yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan bersamaan variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil analisis data $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,591 > 3,1$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indah Cargo Medan.

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi R^2 dengan tujuan melihat besarnya hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, maka ditunjukkan dengan nilai Koefisien Determinan Adjusted R Square sebesar 0,576. Dari jumlah nilai tersebut, berarti seluruh variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) PT Indah Cargo Medan yaitu sebesar 57.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Medan. Maka artinya adalah semakin baik Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja di suatu perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Medan maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- 2) Dapat dikatakan bahwa hasil kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Medan dikategorikan baik dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti ingin memberi saran sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Indah Cargo Medan. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek penting seperti fasilitas (pencahayaan cahaya) dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Medan.

2) Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan studi lebih lanjut. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang membahas tentang budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan di kaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk berbagai program manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Abraham, H. M. (2019). *Motivation and personality* (N. Iman, Trans.). Remaja Rosda Karya. (Original work published 1993).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Manajemen Press.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan ergonomi unit kerja rekam medis*. Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Nawawi, N. (2019). Motivasi, disiplin, dan kepuasan: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Robbins, S. P. (2018). *Manajemen* (Jilid 1, 13th ed., B. Sabran & D. Bardani, Trans.). Erlangga.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*.