

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rezki Wahyuni ¹, Achmad Gani ², Muh. Haerdiansyah Syahnur ^{3*}

rezki.wahyuni218@gmail.com ¹, achmad.gani@umi.ac.id ², haerdiansyah@umi.ac.id ^{3*}

^{1,2,3*}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Penelitian ini menggunakan data Primer berupa jawaban responden dengan jumlah anggota 60 orang. Penelitian ini menggunakan Analisis analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 25. Hasil daripada studi ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Motivasi yang sudah dimiliki dan ditetapkan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 mempunyai nilai koefisien regresi lebih kecil dari Lingkungan Kerja, tetapi alangkah baiknya Motivasi yang sudah ada dievaluasi dan ditingkatkan lagi agar motivasi yang semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia yang merupakan aspek terpenting bagi suatu perusahaan, menentukan keberhasilannya dalam memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting dalam setiap bisnis. Menurut (Hasibuan, 2015) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Akibatnya, perusahaan tidak akan maju dan berkembang kecuali memiliki akses terhadap sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Untuk melakukan ini, perusahaan harus mampu menciptakan pengaturan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan orang untuk mengembangkan bakat dan keterampilan mereka dengan kemampuan dan keterampilan terbaik mereka, terutama dalam hal kinerja.

Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku - pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan

terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut (Prabu, 2002) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelolah motivasi karyawan dalam bekerja agar salah satu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Adi, 2022). Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk aktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri tersebut untuk memuaskan motivasi (Mangkunegara, 2013). Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Handoko, 2018). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Shalahuddin, 2022). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Selain faktor motivasi, faktor lain diduga dapat memengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2007). Menurut (Mangkunegara, 2016) Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Dalam penelitian ini melihat bahwa lingkungan kerja pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 masih kurang nyaman karena penataan ruang gerak yang padat. Selain itu, kurangnya fasilitas yang dibutuhkan karyawan yang diberikan oleh perusahaan seperti print dan alat scan. Maka dari itu pada penelitian ini, peneliti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja akan mendukung terciptanya kinerja yang baik. Sesuai dengan kebutuhan karyawan terkait sarana dan prasarana. Pencapaian visi dan misinya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi 5 direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga (Jumady, 2022). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat

dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 1996). Dalam buku Wibowo 2016 disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Wibowo, (2016). Sindi dan Alini (2018) dalam hasil penelitiannya menyatakan "motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hal ini ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Manfaat lingkungan kerja adalah "menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat" Ishak dan Tanjung, (2016). Menurut penelitian Aan Soelehan dan Iswandi Sukarta atmadja (2009) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga smp perintis, kecamatan pancoran mas kota depok, menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kesejahteraan akan berdampak pada Prestasi Kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Waktu penelitian selama 2 bulan, dari bulan November 2022 sampai dengan Desember 2022. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi karyawan di kantor. Dengan teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam yang dimana dalam perhitungan menggunakan 60 (Responden). Analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda data dengan bantuan software SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 (responden), responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 60 orang. Data ini merupakan data primer dengan penyebaran kuesioner secara langsung terhadap 60 karyawan yang memenuhi kriteria dalam penelitian. Serta hasil pengujian asumsi regresi dan pengujian hipotesis menggunakan program pengolahan data SPSS 25.

Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan corrected item total correlation Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid selanjutnya apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,954	0,000	Valid
	X1.2	0,947	0,000	Valid
	X1.3	0,603	0,000	Valid
	X1.4	0,901	0,000	Valid
	X1.5	0,913	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,884	0,000	Valid
	X2.2	0,852	0,000	Valid
	X2.3	0,752	0,000	Valid
	X2.4	0,774	0,000	Valid
	X2.5	0,793	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,718	0,000	Valid
	Y1.2	0,742	0,000	Valid
	Y1.3	0,744	0,000	Valid
	Y1.4	0,701	0,000	Valid
	Y1.5	0,796	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai corrected item total correlation yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid. Selanjutnya uji Reliabilitas, Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

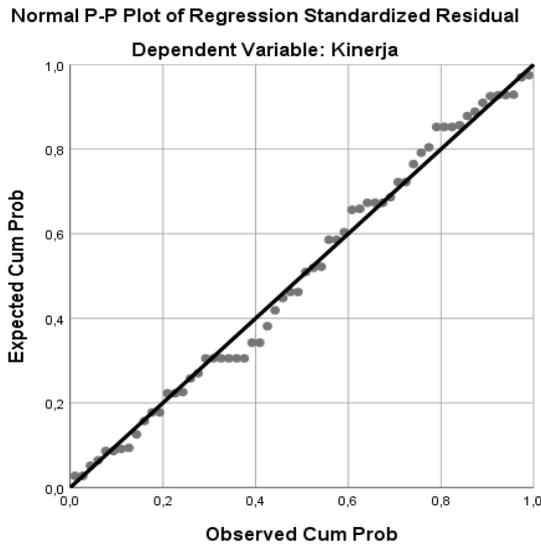
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,814	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,809	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

Dari tabel 2, hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $> 0,600$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Uji Normalitas Data digunakan untuk mengetahui apakah sebuah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.



Gambar 1. Uji Normalitas

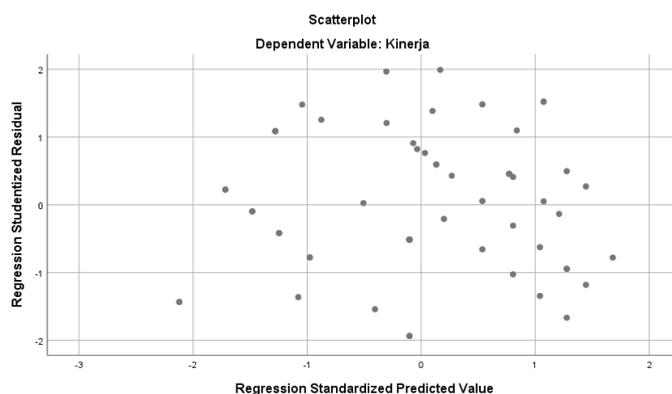
Berdasarkan Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1,210	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	1,210	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang difimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,114	,306		3,638	,001		
	Motivasi	,316	,069	,397	4,567	,000	,827	1,210
	Lingkungan	,442	,070	,552	6,354	,000	,827	1,210

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi:

$$Y = 1,114 + 0,316X_1 + 0,442X_2 + e$$

Konstanta sebesar 1,114 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,114. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,316. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,316. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,442. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,442.

Selanjutnya uji parsial t dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara individual terhadap Kinerja Pegawai. Jika nilai probabilitas t- statistic lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel

independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari tabel 3, diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian: 1) Berdasarkan tabel diatas Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi $0.002 < \alpha = 0,05$; 2) Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (t-hitung), berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi $0.00 < \alpha = 0,05$.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,644	,632	,28370	1,363
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: output SPSS (2023)

Selanjutnya Uji Determinasi, uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi. Berdasarkan Tabel 5 di atas besarnya nilai R-square adalah 0,644. Hal ini menunjukkan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 64,4%. Sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial (Uji t), didapati bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil jawaban responden dari Motivasi Kerja dimana menurut tanggapan Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 rata-rata dalam kategori "Baik" dengan mayoritas menjawab Setuju, Hal ini berarti Besarnya gaji yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 sudah baik, karyawan sudah merasa aman bekerja di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4, atasan memberikan reward bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan dan dengan adanya pelatihan-pelatihan kepada karyawan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga mampu peningkatan kemampuan dan keterampilan.

Kinerja dan motivasi kerja mempunyai kaitan yang sangat erat artinya kajian kinerja akan selalu dibarengi oleh kajian motivasi karena motivasi pada dasarnya merupakan landasan bagi terwujudnya suatu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan. Sebaliknya, kajian tentang motivasi akan sangat membantu organisasi atau manajemen dalam upaya memahami tentang kinerja, hal ini karena peranan motivasi sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan. Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, 1996). Dalam buku Wibowo 2016 disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2016). Berbeda dengan penelitian

menurut (Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri, 2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan "Motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggung jawabnya". Hal tersebutlah yang membuat pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil Uji Parsial (Uji t), didapati bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden dari Lingkungan Kerja tanggapan Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 rata-rata dalam kategori "Baik" dengan mayoritas menjawab setuju, Hal ini berarti Lingkungan kerja yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 sudah dapat membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja, dimana temperatur/suhu ditempat kerja sudah sesuai dengan kebanyakan karyawan, hubungan antar Unit Kerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 ini berjalan dengan harmonis, fasilitas kerja yang dimiliki oleh PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 sudah sesuai dengan karyawan butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kebisingan yang rendah dan tempat kerja tidak terdapat bau-bau yang tidak sedap yang mengganggu selama bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan dapat meningkatkan kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan sekitar perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal. Manfaat lingkungan kerja adalah "menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja yang meningkat" (Ishak dan Tanjung, 2016). Menurut penelitian (Abdul Hanafi dan Zulkifli, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama – sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ATB.

Simpulan dan Saran

Hasil daripada studi ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Motivasi yang sudah dimiliki dan ditetapkan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 mempunyai nilai koefisien regresi lebih kecil dari Lingkungan Kerja, tetapi alangkah baiknya Motivasi yang sudah ada dievaluasi dan ditingkatkan lagi agar motivasi yang semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) agar lebih mempertahankan sarana dan prasarana yang ada dalam lingkungan kerja juga diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan non fisik juga seperti kenyamanan dan bekerja bersama pada rekan – rekan kerja.

Daftar Pustaka

- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adi, T. B. (2022). Participation in Budgeting and Motivation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 34-44.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Atmaja. (2009). Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Andi
- Gibson, James L, dkk, 1996. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F, 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas, PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Jumady, E. (2022). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26-33.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Shalahuddin, S. (2022). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 45-54.
- Siahaan, S, 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (Doctoral Dissertation).
- Sindi Larasati dan Alini Gilang , 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.V, No 3, Hal.212, Desember.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja Jakarta :Rajawali.