

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda

Muhammad Fikri Bagus Wicaksono^{1*}, Mursidah Nurfadillah²
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.
*Kontak Email: mfikribagusw@gmail.com

Diterima:17/07/21

Revisi:11/09/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda.

Metodologi: Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang didahului dengan dilakukan uji analisis regresi, uji asumsi klasik, dan uji model yang terdiri dari koefisien determinasi, uji simultan (uji F), serta uji parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS 26.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis pertama (H1) memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua (H2) memperoleh hasil motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ketiga (H3) memperoleh hasil lingkungan kerja dan motivasi kerja keduanya menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat: Sangat penting sekali bagi sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja agar perusahaan dapat berkembang pesat didalam menjalankan visi dan misinya.

Abstract

Purpose of study: To determine whether there is an influence of work environment and work motivation on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Samarinda Branch.

Methodology: This type of research is a quantitative research. Determination of the sample in this study using the census technique. The data analysis technique used is multiple linear regression which is preceded by regression analysis test, classical assumption test, and model test consisting of the coefficient of determination, simultaneous test (F test), and partial test (t test) using SPSS 26 software.

Results: The results showed that the results of the first hypothesis test (H1) obtained that the work environment had a significant positive effect on employee performance, the second hypothesis (H2) obtained that motivation had a significant positive effect on employee performance, and the third hypothesis (H3) obtained results. work environment and work motivation both show a significant simultaneous effect on employee performance.

Applications: It is very important for a company to have a work environment and work motivation so that the company can grow rapidly in carrying out its vision and mission.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT. Indomarco Adi Prima merupakan perusahaan unit distribusi Indofood yang menangani pendistribusian bahan kebutuhan pokok terbesar dengan variasi produk yang lebih lengkap diantaranya adalah produk Indomie, Bimoli, Segitiga biru, Bumbu Indofood, Palmia, Club, Freiss dan masih banyak lagi. Selama adanya pandemi covid 19 saat ini peminat masih tetap ada, sehingga perusahaan wajib membuat kebijakan dengan menjaga keselamatan karyawan maupun pelanggan agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Kebijakan tersebut diantaranya seperti menggunakan masker, mewajibkan cuci tangan bagi karyawan dan menggunakan hand sanitizer pada pelanggan yang datang.

Dalam menjalankan distribusi produk di PT. Indomarco Adi Prima tidak pernah berhenti atau terpaksa pada sistem manajemen, akan tetapi setiap karyawan yang bekerja didalamnya selalu diberikan keleluasaan dalam hal penyaluran atau pengembangan yang ada dalam dirinya. PT. Indomarco Adi Prima menginginkan setiap karyawan dapat mengelola sumber

daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Peranan dari kinerja karyawan tidak dapat lepas dari peranan karyawan itu sendiri karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan output perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal Perusahaan akan selalu dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan didalam mencapai tujuannya.

Menurut [Gardjito \(2014\)](#) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas, dimana karyawan di dalam bekerja harus dapat memenuhi tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, namun untuk mencapai kinerja yang maksimal kita perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan yang lainnya.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut [Surjosuseno \(2015\)](#) Lingkungan kerja merupakan fasilitas bagi karyawan dalam melakukan aktivitas untuk menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan kepada beberapa karyawan, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan lingkungan kerja yang sama serta di ruangan yang sama terlalu lama. Tentu saja inilah yang mengakibatkan karyawan merasa jenuh, dan cepat bosan dalam bekerja. Apabila karyawan yang telah merasa jenuh dalam bekerja, maka kinerja karyawan tersebut didalam bekerja akan berkurang yang nantinya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya yang dilakukan oleh [Aji & Budianto \(2015\)](#) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil temuan tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh [Riana & Aghata \(2016\)](#) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut [Nuryasin et al., \(2016\)](#) Memberikan Motivasi terhadap karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan erat dengan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, efektivitas kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil pengamatan karyawan yang terlambat cenderung meningkat setiap bulannya. Berdasarkan data terlihat bahwa karyawan kurang taat dalam hal kehadiran. PT. Indomarco Adi Prima juga menerapkan jam masuk kantor pada pukul 08.00 WITA akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih belum bisa tepat waktu, bahkan terjadi peningkatan yang tinggi dan ketika ada penjelasan dari pimpinan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja lebih baik.

Dilihat dari tingkat kegigihan yaitu usaha karyawan untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari hasil pengamatan didapatkan masalah bahwa usaha karyawan belum maksimal. Karyawan kurang maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan lebih cenderung menunda pekerjaan sehingga pada waktu deadline pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu. Hal itu menyebabkan pekerjaan sebelumnya menjadi tertumpuk sehingga menghambat untuk memenuhi target yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh [Larasati & Gilang \(2016\)](#) ditemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain dilakukan oleh [Setiawan \(2016\)](#) juga menyatakan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Tetapi hasil temuan tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh [Anisah & Ratnasari \(2019\)](#) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan motivasi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja karyawan yang baik tercipta oleh lingkungan kerja dan motivasi yang baik di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Maka, penulis tertarik mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima”**.

1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan di PT, Indonesia Adi Prima

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Lingkungan kerja dan karyawan, mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Adi Prima.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Adi Primayang berlokasi Ir. Sutami Blok L1-L2 Komplek Pergudangan Sungai kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. PT. Indomarco Adi Prima sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi penjualan kebutuhan pokok yang berfokus pada produk-produk Indofood, dimana perusahaan ini mengedepankan kepuasan pelanggan dalam menikmati manfaat dari produk-produk yang dipasarkan.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena informasi yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk digital, data, melalui kuisisioner, dokumenter dan wawancara. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menggunakan pertimbangan untuk memverifikasi penalaran. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, Artinya seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 responden, maka peneliti memilih 64 responden di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, yang merupakan 100% dari total populasi. Sehingga metode yang digunakan adalah seluruh populasi tanpa menggunakan sampel penelitian sebagai unit observasi ini disebut teknik sensus.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dari Pendapat [Sugiyono \(2010\)](#) mengemukakan bahwa Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner via Google Form dengan alamat situs sebagai berikut :

<https://forms.gle/KfgyeyF3tRUiS61S9>

2.5 Teknik Analisis

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, dan hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan responden:

Tabel 1: Skala Linkert

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	TidakSetuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

2.6 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel2: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	49	76,6%
2	Perempuan	15	23,4%
Total		64	100%

Berdasarkan Tabel 2 dari 64 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 15 orang atau 23,4% sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 76,6%

2.7 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3: Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	29	45,3%
2	31-40	18	28,1%
3	41-50	11	17,2%
4	>50	6	9,4%
Total		64	100%

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda yang berumur pada range 21 – 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (45,3 %), dan usia 31 – 40 tahun jumlahnya 18 orang (28,1 %), pada usia 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang (17,2%), sedangkan usia >50 tahun jumlahnya 6 orang (9,4%).

2.8 Uji Instrumen

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X1)

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.802	0.246	Valid
Item 2	0.739	0.246	Valid
Item 3	0.739	0.246	Valid
Item 4	0.755	0.246	Valid
Item 5	0.638	0.246	Valid

Tabel5 : Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 6	0.661	0.246	Valid
Item 7	0.707	0.246	Valid

Item 8	0.678	0.246	Valid
Item 9	0.786	0.246	Valid
Item 10	0.830	0.246	Valid

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 11	0.690	0.246	Valid
Item 12	0.747	0.246	Valid
Item 13	0.721	0.246	Valid
Item 14	0.618	0.246	Valid
Item 15	0.668	0.246	Valid

Berdasarkan Tabel 4, 5, 6 diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab nilai $r_{hitung} > 0,246$ sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2.9 Uji Reliabilitas

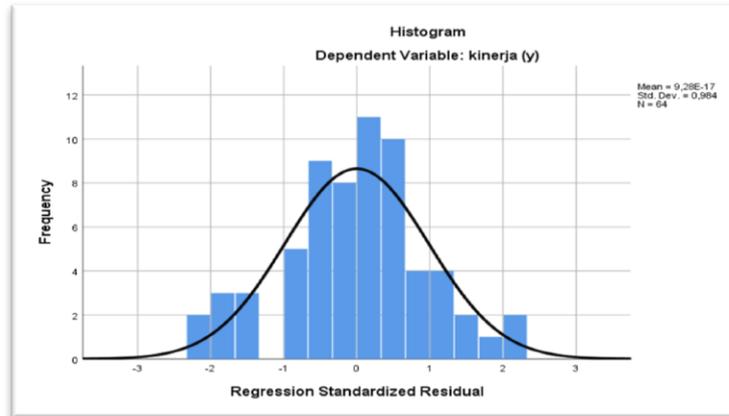
Tabel 7 : Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan	0,779	Reliabel
Motivasi	0,783	Reliabel
Kinerja	0,714	Reliabel

Berdasarkan Tabel7 uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa tiga variabel eksisting yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

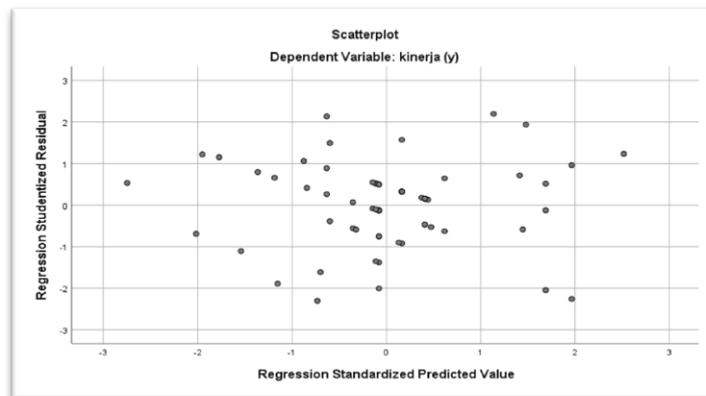
2.10 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dengan Histogram terlihat bahwa data tersebut memiliki pola seperti lonceng hal itu menandakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.



Gambar1 : Grafik Histogram

2.11 Uji Heteroskeditas



Gambar2 : Grafik Scaterplot Heteroskedasitas

Pengujian Normalitas dengan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sombu Y. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2.12 Uji Multikolonierieritas

Tabel8 : Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,512	2,163		3,935	0		
1 lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01	0,79	1,266
Motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003	0,79	1,266

Berdasarkan Tabel 8 nilai VIF berada < 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikolonieritas.

2.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui menguji hubungan pengaruh antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y. variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen. Uji regresi linier berganda:

Tabel 9 : Uji Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,512	2,163		3,935	0
1 Lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01
motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003

$$Y = 8.512 + 0.274 X1, - 0.311 X2 + e \tag{1}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di Tabel 9 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 8.512 Jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8.512 dan sebaliknya.
2. Koefisien Lingkungan Kerja X1 Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.274. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.274 dan sebaliknya.
3. Koefisien Motivasi Kerja X2 Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0.311. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.311.

2.14. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 10 : Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,696	2	39,848	15,224	,000 ^b
	Residual	159,663	61	2,617		
	Total	239,359	63			

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai Fhitung 15.224 > Ftabel 3,18 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.15 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Tabel11 : Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,512	2,163		3,935	0
1 lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01
motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003

Pengaruh pada masing – masing variable Lingkungan kerja, Motivasi kerja, terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan nilai probabilitas dari hasil uji t. Hipotesis diterima apabila nilai probabilitas pada hasil uji t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

1) Pengaruh Variabel X1 Lingkungan kerja terhadap Y Kinerja karyawan Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk Lingkungan kerja sebesar 0.010. Nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan nilai Thitung $2,663 > T$ tabel 1,998 Maka, Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variable X1 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Y Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Variabel X2 Motivasi kerja terhadap Y Kinerja karyawan Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk Motivasi kerja sebesar 0.003. Nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai Thitung $3,076 > T$ tabel 1,998 Maka, Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variable X2 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Y Kinerja karyawan.

2.16 Uji Koefisien determinasi (Adjusted R square)

Koefisien Determinasi (R²) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 12 : Uji determinasi R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	0,333	0,311	1,61785

Terdapat hubungan kuat yang terjadi antar variabel karena berada pada interval $\geq 0,5 - 0,75$ Sugiyono (2012). Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,333 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 33,3% dan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan analisis data terkait jenis kelamin diketahui dari 64 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 15 orang atau 23,4% sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 76,6%.

Disamping jenis responden berdasarkan analisis data umur karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima yang berumur pada range 21 – 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (45,3 %), dan usia 31 – 20 tahun jumlahnya 18 orang (28,1 %), pada usia 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang (17,2%), sedangkan usia >50 tahun jumlahnya 6 orang (9,4%).

lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima. Pencapaian kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima yang baik didukung oleh lingkungan kerja PT Indomarco Adi Prima yang nyaman bagi karyawan dan motivasi karyawan yang tinggi. Sebab apabila lingkungan kerja nyaman namun tidak ada motivasi yang tinggi untuk bekerja dari para karyawan, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman semata dan kinerja pun tidak akan baik. Apabila motivasi karyawan tinggi tanpa diiringi dengan lingkungan kerja

yang nyaman atau sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja namun tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda maka pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yang pertama Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2.663 dengan tingkat signifikansi 0,010 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $df = n-k = 64-2=62$ diperoleh nilai ttabel sebesar 1.998, maka $2.663 > 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho di tolak. Kedua, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3.076 dengan tingkat signifikansi 0,003 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $df = n-k = 64-2=62$ diperoleh nilai ttabel sebesar 1.998, maka $3.076 > 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho di tolak. Ketiga, Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 15.224 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan ftabel = ($k ; n-k$), (2 ; 62) diperoleh nilai Ftabel sebesar 0.318, maka $15.224 > 0,318$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan Ho di tolak.

REFERENSI

- Abidin, N. (2010). "Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah". Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 16(1), 38.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 6(1), 34.
- Afreani, Y., Penton, A., & Nurpribadi, G. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Injection PT . Tansri Gani Di Cibitung". 05(2), 7–8.
- Aji, O. A., & Budianto, T. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta". Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1), 1–3.
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). "The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(9), 297–310.
- Anisah, T., & Ratnasari, S. L. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam". Jurnal Bening, 6(2), 295.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius, 3(3), 312–321.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Administrasi Bisnis, 22(1), 1–9.
- Dian, A., Muchran, B., & Irwan, Abdullah, D. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar". Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 58–69.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). "Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya". International Journal of Business Management and Social Research, 3(2), 179–185.
- Gardjito, A. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 13(1), 3–4.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. CJDW Meteseh Kota Semarang". Jurnal Riset Manajemen, 82–94.
- Hendri, E. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang". Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9(3), 1–16.

- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2017). "Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Muchtar. (2016). "The influence of motivation and work environment". *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado". *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Mahay, T., & Hossain, M. A. Al. (2017). "Impact of Motivation on Employee Performances : A Case Study of". *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 1–8.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Ressa Farizki, M. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–2.
- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta." *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). "Effect of Employee Motivation on Employee Performance". *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100.
- Septianto, D. (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang". *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 12(1), 1–5.
- Setiawan, K. C. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang." *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sofyan, D. K. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA". *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sudarmono, Apuanor, & Supyandri. (2020). "Kinerja Guru Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Di Kota Besi". *Jurnal Paedagogie*, 8(1), 1–8.
- Surjosuseno, D. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Plastic". *Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition*, 3(2), 759–784.
- Susanti, & Siahaan, F. B. (2017). "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Fuzzy Inference System". *Jurnal Teknik Komputer*, 3(2), 12–19.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado". *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.