

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AYA PUJIAN PRATAMA PADA MASA COVID-19

Bheno Benjiro Falah Zayd<sup>1</sup>, Habiburahman<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

[bheno.18011073@student.ubl.ac.id](mailto:bheno.18011073@student.ubl.ac.id)

### Abstrak

Riset ini dibuat dengan tujuan guna memberikan pengetahuan mengenai pengaruh dari motivasi kerja secara terhubung mengenai kinerja karyawan, guna menjabarkan pengaruh lingkungan kerja secara terhubung mengenai kinerja karyawan guna menjabarkan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara menyeluruh mengenai kinerja karyawan PT Aya Pujian Pratama. Populasi riset ini ialah seluruh karyawan PT. Aya Pujian Pratama berjumlah 115 karyawan. Untuk menentukan Sampel digunakan sistem proporsional random sampling, berjumlah 53 karyawan. Kuesioner dan dokumentasi dipakai sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Pada riset ini teknik analisa data dipakai ialah metode analisis deskriptif persentase juga regresi linier berganda. diperoleh persamaan regresi linier berganda dari hasil penelitian  $\hat{Y} = 23,85 + 0,180 X1 + 0,94 X2$ . Koefisien determinasi sebanyak 0,40, ini bermakna 40.0% kinerja karyawan PT Aya Pujian Pratama didominasi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sebagian didominasi oleh variabel lain diluar dari variabel yang disediakan pada riset ini.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja

### Abstract

*This research was made with the goal of imparting understanding approximately the have an impact on of work motivation in a connected way on worker overall performance, in order to explain the influence of a linked work surroundings on employee overall performance as a way to describe work motivation and paintings surroundings as an entire concerning the performance of PT Aya Pujian Pratama personnel. The populace of this studies is all employees of PT. Aya Pujian Pratama has 115 employees. To decide the pattern, a proportional random sampling system turned into used, totaling fifty-three personnel. Questionnaires and documentation have been used as strategies for records series. on this look at, the information analyze method used became the descriptive percentage evaluation approach in addition to a couple of linear regression. The multiple linear regression equation received from the research outcomes is  $= 23.85 + 0.180 X1 + 0.94 X2$ . The coefficient of dedication is 0. forty, it way that 40% of PT Aya Pujian Pratama's employee overall performance is ruled by means of motivation and work environment, while some are ruled by using other variables outdoor of the variables furnished in this research.*

**Keywords:** Transportation, quality, price

## PENDAHULUAN

Pada persaingan waktu ini, tak hanya produksi dan penjualan yang menjadi yang terdepan, namun talenta juga menjadikan hal penting yang harus diperhatikan bagi tiap perusahaan. Lalu bagaimana perusahaan itu dapat mewujudkan sumber daya manusia yang bisa membangun kinerja yang baik hingga akhirnya keinginan dari perusahaan bisa tercapai.

Bicara tentang kinerja dari pada karyawan juga tak lepas dari faktor yang bisa mempengaruhi kinerja individu. Pada riset ini faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja

adalah faktor yang dijadikan sebagai faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Sebagai faktor penggerak dari motivasi kerja mendorong pegawai guna melakukan kegiatan yang sangat diperlukan apalagi dimasa pandemi Covid-19 sekarang ini. Sedarmayanti (2017) Motivasi juga sebagai pemicu seseorang untuk mengerjakan sebuah tindakan terutama dari dalam dan luar positif atau negatif, semangat kerja inilah yang menimbulkan motivasi kerja / semangat dalam bekerja.

Terjadinya pandemi Covid-19 membuat perusahaan mempekerjakan pegawainya dengan cara *WFO* sdengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan faktor dari sirkulasi udara, ruang kerja serta perusahaan juga mesti mengurangi jumlah karyawan, karena harus menjaga jarak sesuai dengan protokol kesehatan seperti masker dan sarung tangan.

Terkait dengan peningkatan kinerja ada beberapa permasalahan yang perlu diadakannya penelitian mengenai faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja demi menyelesaikan permasalahan yang terdapat diperusahaan yang masih mempekerjakan pegawainya secara *WFO* di masa pandemic covid-19, dengan begitu kinerja dapat ditingkatkan serta tujuan perusahaan bisa tercapai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kinerja merupakan proses dimana karyawan mensurvey seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan mereka terhadap satu set standar dan kemudian melaporkan kembali (Mathis dan Jackson (2013). (Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diperoleh secara kuantitas dan kualitas didapat oleh pegawai pada saat menjalankan kewajibannya dengan tanggung jawab diamanahkan oleh tempatnya bekerja.

Mengenai konsep kinerja, bahwa kinerja seorang pegawai adalah suatu cara untuk menilai kinerja dari segi kualitas dan kuantitas yang didapat selama pelaksanaan kerja.

### **Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Menurut (Hasibuan, 2011)**

Faktor internal misalnya:

- Keahlian intelektual
- Ketaatan
- Pengalaman
- Kenyamanan kerja
- Status pendidikan
- Semangat dari karyawan

Sedangkan dari aspek eksternal misalnya:

- Teknik kepemimpinan
- Pengembangan pekerjaan
- Suasana kerja

- Penyuluhan
- Imbalan

Gaya manajemen yang terdapat diperusahaan

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja:

- Kepribadian, kemampuan, juga minat kerja
- Penerimaan dan kejelasan seorang karyawan
- Tahapan motivasi pekerja
- Kompetensi
- Fasilitas kerja
- Budaya kerja
- Kepemimpinan
- Disiplin kerja

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja (Mathis dan Jackson, 2012):

- Kuantitas hasil kerja
- Kualitas hasil kerja
- Disiplin
- Absensi
- Kemampuan bekerja sama

### **Motivasi Kerja**

Motivasi ialah seperangkat kegiatan dan value yang memberikan dampak seseorang guna menggapai tujuan tertentu, tergantung dari tujuan orang tersebut, Rivai (2015)

### **Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja**

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) diantaranya:

- Faktor motivasi
- Faktor penyehat

### **Indikator Motivasi Kerja**

Riset ini memakai Indikator motivasi *teory* Abraham Maslow.

Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menjelaskan kebutuhan daei terendah hingga tertinggi pada manuaia, dalam hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016) diantaranya:



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan.

### **Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018), beberapa yang perlu diperhatikan :

- Konstruksi tempat kerja
- Tempat kerja yang luas
- Sirkulasi udara
- Adanya mushola/tempat ibadah
- Adanya sarana transportasi pegawai

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2014) diantaranya :

- Suasana kerja
- Relasi antar pegawai
- Tersedianya sarana kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu:

- Penentu lingkungan kerja fisik antara lain:
  - Pencahayaan,
  - Udara yang baik,
  - Ketenangan,
  - Keamanan dan Jam Kerja
- Penentu lingkungan kerja bukan fisik diantaranya: hubungan antar atasan dengan bawahan, juga antar rekan kerja.

## Hipotesis

Dalam riset ini rumusan hipotesis adalah:

H1 : Pengaruh antar X1 pada Y

H2 : Pengaruh antar X2 pada Y

H3 : Pengaruh antar variabel independent berpengaruh pada variabel dependen.

## METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2015) Populasi merupakan domain abstraksi tersusun dari objek maupun subjek yang menunjukkan kualitas juga karakteristik khusus yang dipilihkan suatu pencipta penelitian, dan diambil kesimpulan akhir. Populasi yang dibutuhkan untuk riset ini ialah seluruh karyawan PT. Aya Pujian Pratama yang sebanyak 115 karyawan. Sampel merupakan bagian dari total yang dipunyai populasi tersebut. Pada survei ini diperlukan perhitungan sampel rumus *Slovin*. Maka di dapat sejumlah 53 karyawan sebagai responden pada riset ini. Dapat dilihat ditabel pendistribusian ini:

**Tabel 1**  
**Pendistribusian Sampel**

No	Bagian-bagian	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Bagian Project Engineer	16	$16/115 \times 53 = 7,37$	7
2	Bagian Cost Control	20	$20/115 \times 53 = 9,21$	9
3	Bagian Keuangan dan Pembukuan P	19	$19/115 \times 53 = 8,75$	9
4	Bagian Personalian, Umum dan Adm.	25	$25/115 \times 53 = 11,52$	12
5	Bagian Logistik	15	$15/115 \times 53 = 6,91$	7
6	Bagian Peralatan	20	$20/115 \times 53 = 9,21$	9
	<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>53</b>

Sumber: Karyawan PT. Aya Pujian Pratama Bulan September 2019 – Bulan September 2021

### **Variabel Penelitian**

1. Variabel yang berpengaruh pada variabel lain adalah variabel bebas. Pada survei ini variabel bebas yaitu:
  - a. **Motivasi (X1)**  
Motivasi merupakan dorongan positif untuk memberikan kekuatan pada kinerja Karyawan PT. Aya Pujian Pratama yang dapat mempengaruhi pekerjaan.
  - b. **Lingkungan Kerja (X2)**  
Lingkungan kerja ialah keadaan sosial, fisik maupun psikologi yang ada pada perusahaan guna mendorong produktifitas dan kinerja pegawai PT. Aya Pujian Pratama di saat bekerja, baik fisik maupun nonfisik yang bisa berpengaruh pada diri dan pekerjaannya pada saat bekerja.
2. Variable yang bergabung oleh variable bebas disebut variabel terikat. Pada riset ini Variabel dependent ialah:
  - a. **Kinerja (Y)**, yaitu output kerja yang didapatkan pegawai PT. Aya Pujian Pratama ketika mengaktualkan pekerjaannya.
  - b.
  - c. **Jenis Data & Sumber Data**  
Pada riset ini memakai data primer didapat dari sumber nya secara langsung. Sedangkan untuk Sumber data pada riset ini ialah karyawan PT Aya Pujian Pratama sendiri yang mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner merupakan cara mengakumulasi data yang dikerjakan melalui sistem membagikan pernyataan tertulis pada informan untuk dijawab, Sugiyono (2013). Dokumentasi ialah sesuatu format yang dipakai guna mendapatkan informasi dan juga data dengan wujud dokumen, arsip, buku, laporan numerik dan juga gambar, dan informasi, tetapi dapat membantu peneliti mengumpulkan data yang mereka butuhkan dari sumber terpercaya, Sugiyono (2018). Metode dokumentasi sangat berguna untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan jumlah karyawan serta data yang menyangkut tentang gambaran umum dari PT. Aya Pujian Pratama serta data-data lain yang membantu.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data

#### 1) Uji t

Tabel 2  
Hasil Uji Parsial T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.857	2.206		10.813	0.000
Motivasi	0.180	0.069	0.378	2.619	0.012
Lingkungan Kerja	0.094	0.043	0.318	2.207	0.032

Sumber : Data primer diolah SPSS 16

Data di atas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan H1 diterima Karena T-hitung 2,619 dengan nilai sig  $0,012 \leq 0,05$ , dan untuk variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan Thitung 2,207 dengan nilai sig  $0,032 \leq 0,05$ .

#### 2) Uji F

Tabel 3  
Hasil Uji Simultan F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.201	2	64.600	16.646	0.000 <sup>a</sup>
Residual	194.045	50	3.881		
Total	323.245	52			

Sumber: Data primer diolah SPSS 16

Data diatas membuktikan bahwa variabel independent dengan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 16,64 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

### 3) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	0.632 <sup>a</sup>	.400	.376	1.970	0.000

Sumber: Data primer diolah SPSS 16

Data di atas menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dari variabel independent terhadap variabel dependen dengan nilai R Square 0,400 atau dapat dikatakan bahwa 40% dari motivasi, juga lingkungan kerja terpengaruh pada kinerja karyawan, sisanya 60% lainnya di berasal dari variabel lainnya yang tidak digunakan dalam riset ini.

### PEMBAHASAN

Berlandaskan pada analisis data tentang penelitian pada masa pandemi covid-19 Dapat dilihat kalau motivasi memiliki pengaruh baik pada kinerja pegawai. Hal ini dijelaskan oleh hasil uji parsial untuk korelasi parsial 0,347, sehingga  $r^2$  adalah  $(0,347)^2 = 0,120$  atau 12,0%. Karyawan ialah 12,0%. Sebagian, motivasi mempengaruhi kinerja staf PT. Aya Pujian Pratama di Bandar Lampung,  $\text{sig} < 0,05$ , sehingga  $H_a$  berbunyi "Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan". PT. Aya Pujian Pratama di Bandar Lampung" diterima. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, sedangkan motivasi yang kurang baik maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Hal ini dipandang menurut jawaban responden mengenai harapan rasa kondusif yaitu belum terdapat agunan harapan dikemudian hari yang lebih baik menurut perusahaan, agunan keselamatan kerja menurut sebagian karyawan dan kebutuhan sosial. Diharapkan menurut harapan rasa kondusif mampu diatasi menggunakan adanya agunan hari tua missal para pegawai dimasukkan pada acara jamsostek. Selain motivasi, lingkungan kerja pula berdampak terhadap kinerja pegawai. Berpegang pada riset data penelitian, bahwa didapati lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Aya Pujian Pratama. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial untuk korelasi parsial sebesar 0,298, sehingga  $r^2$  adalah  $(0,298)^2 = 0,0888$  atau 8,88% yang berarti kontribusi efektif lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja adalah 8,88%. Bagian dari kinerja PT dipengaruhi oleh lingkungan operasi. Penting  $< 0,05$  hingga  $H_a$ , "Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan" diterima. PT. Aya Pujian Pratama. Ini membuktikan dengan hadirnya lingkungan kerja yang baik tentunya akan memberikan kinerja yang meningkat, namun lingkungan kerja yang buruk tentunya akan menurunkan produktivitas. Pengaruh



terhadap produktivitas 4.444 staf PT. Sekolah Dasar Aya Harga. Berdasarkan makna tanggapan pelapor terhadap indikator penerangan tempat kerja yang masih kurang penerangan tempat kerja. Ada tidaknya pencahayaan tempat kerja dapat diatur dengan menempatkan perlengkapan di area kritis untuk memastikan operator merasa nyaman dan nyaman bekerja dengan anti-silau dan adaptasi dengan kondisi tempat kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Motivasi memberikan dampak yang baik bagi PT AYA Pujian Pratama karena memberikan peningkatan sebesar 12.64%
2. Asumsikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aya Pujian Pratama, sebesar 8,88%.
3. Andaikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan pada kinerja pegawai Pada PT. Aya Pujian Pratama sebesar 40% , sedangkan untuk 60% sisanya di pengaruhi variabel lain diluar model persamaan yang diberikan riset ini.

### Saran

1. Dari hasil kajian dapat diketahui bahwa terdapat titik lemah dinamika kerja di atas indikator kebutuhan untuk memastikan bahwa kebutuhan akan rasa aman dapat diatasi dengan adanya dana pensiun. usia, indikator kebutuhan sosial, terlihat dari kurangnya interaksi antar karyawan di tempat kerja, hal ini dapat diatasi dengan mengatur kunjungan atau preferensi dengan karyawan sehingga hubungan antar karyawan meningkat.
2. Dari hasil survei yang diketahui terdapat titik lemah pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator penerangan dimana lampu di tempat kerja tidak ada, hal ini dapat diatasi dengan memasang lampu pada tempat-tempat utama sehingga mereka tidak menyilaukan mata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2016). Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, H. Malayu SP, 2011. Dasar - dasar perbankan. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, Human Resources Management,

Thomson Learning.

Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuranisa Fitri, Kamilah, K., & Rahma, T. I. F. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Konsumen Depot Air Minum Semuril Marelan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(3), 151–162. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i3.21>

Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.