

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEVEA MK II PALEMBANG

Dani Ardiwijaya<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [daniardiwijaya562@gmail.com](mailto:daniardiwijaya562@gmail.com)

Kontak: 083177750873

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang, 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Jenis penelitian ini adalah asosif. Dengan variabel yang di gunakan adalah kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Jumlah sampel pada penelitian adalah 73 responden yang diambil secara simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Sedangkan dalam uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### Abstract

*This study aims 1) to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance of PT. Hevea MK II Palembang, 2) to determine the effect of work motivation on employee performance of PT. Hevea MK II Palembang, 3) to determine the effect of work environment on employee performance of PT. Hevea MK II Palembang. This type of research is associative. With the variables used are employee performance (Y), work motivation (X1), work environment (X2). The number of samples in the study were 73 respondents who were taken by simple random sampling. The data used is primary data with data collection methods using questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear analysis, F and t hypothesis tests, the coefficient of determination. The results of this study indicate that work motivation and work environment simultaneously have a significant influence on the performance of employees of PT Hevea MK II Palembang. While in the partial test work motivation has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance.*

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

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan berperan penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuannya tergantung pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sumber daya manusia harus dikembangkan dengan terencana dan berkelanjutan untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal dan optimal sesuai dengan tujuan dari organisasi itu sendiri. (Sutrisno, 2019).

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

*Dani Ardiwijaya<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>*

Kinerja merupakan aspek penting dari keberhasilan perusahaan. Pencapaian tujuan mungkin terjadi ketika tim atau individu berkinerja baik, tetapi jika tidak, kinerja mereka akan menjadi kurang optimal. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja individu yang sudah dicapai dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu waktu tertentu. (Kasmir, 2019). Faktor utama yang perlu diperhatikan organisasi agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal adalah Motivasi Kerja.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2019).

PT. Hevea MK II merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah (slab) menjadi karet kering (blanket) untuk kemudian diekspor ke berbagai negara. PT. Hevea MK II Palembang didirikan pada tahun 2010. Berdasarkan dokumentasi dan hasil pra-riset, terdapat sejumlah permasalahan yang ada pada kinerja karyawan, seperti kualitas kinerja karyawan belum optimal dengan standar kerja yang ditetapkan, menurunnya motivasi kerja dikarenakan belum adanya sistem penghargaan untuk karyawan yang memiliki prestasi dalam pencapaiannya, serta suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam mendukung kenyamanan fisik. Hal ini menunjukkan adanya celah yang perlu diteliti secara lebih mendalam.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2019) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja individu yang sudah dicapai dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu waktu tertentu.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Kasmir (2019) Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

##### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu, pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secaragetahuaa benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian dari seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda atau satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan mendapat atau memperoleh dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak suatu perusahaan maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlangsung dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawannya merasa bahagia atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasilnya pekerjaan pun akan tercapai baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

*Dani Ardiwijaya<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>*

---

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Pada akhirnya kepatuhannya atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi hasil kinerja

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnuaa masuk kerja selalu tepat waktu.

**Indikator kinerja karyawan**

Menurut Kasmir (2019) berhasilnya kinerja dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan pekerjaan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan hasil produksi yang dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan batas waktu minimal dan maksimal pekerjaan yang harus dipenuhi, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir semua jenis memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sudah berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan ini sering kali dikatakan sebagai anatar perseorangan. Dalam hubungan ini dapat diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan

saling menghargai, niat baik serta kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

## **Motivasi Kerja**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Busro (2018) motivasi merupakan reaksi yang timbul dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Balas Jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi Kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu Perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 3) Fasilitas kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan nikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi Kerja  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 5) Pengakuan dari atasan  
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang diterapkan atau tidak.
- 6) Pekerjaan itu sendiri  
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## **Lingkungan Kerja**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun beberapa tolak ukur ataupun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas Menurut Prihantoro (2019) yaitu sebagai berikut :

- 1) Hubungan antar karyawan  
Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

Dani Ardiwijaya<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>

kesulitan, mau berbagi ataupun saling menguatkan satu sama lain ditengah tekanan ataupun keadaan yang sulit pada saat melakukan pekerjaan.

2) Suasana Kerja

Suasana yang harmonis, tenang yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Kemudian, suasana yang adem, santai. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan bagian-bagiannya.

3) Fasilitas-fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para pegawai semangat, cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atas produktivitas yang lebih baik lagi.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Populasi yang ada pada penelitian ini adalah 265 karyawan. Sampel 73 responden yang merupakan karyawan tetap dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis kualitatif yang dikuantitaifkan. Uji instrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.611	1.108		2.356	.021
X <sub>1</sub>	.290	.106	.223	2.738	.008
X <sub>2</sub>	.656	.077	.694	8.530	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.26.0, Febuari 2025

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi:  $Y = 2,611 + 0,290 X_1 + 0,656X_2$

Konstan sebesar 6,733 (positif). Artinya, jika motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, kinerja karyawan tetap positif.

Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif : 0,290, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Kofisien regresi lingkungan kerja bernilai positif : 0,656, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Jika lingkungan kerja terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika gaya lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.070	2	459.535	95.542	.000 <sup>b</sup>
	Residual	336.683	70	4.810		
	Total	1255.753	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.26.0, Februari 2025

Berdasarkan Tabel IV.11 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  95,542 >  $F_{tabel}$  2,38, hal ini dikuatkan oleh tingkat sig F 0,000 < 0,1 ( signifikan ) maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

### Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.611	1.108		2.356	.021
X <sub>1</sub>	.290	.106	.223	2.738	.008
X <sub>2</sub>	.656	.077	.694	8.530	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.26.0, Februari 2025

Nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja (X<sub>1</sub>) 2,738 >  $t_{tabel}$  1,666, dengan tingkat sig 0,008 < 0,1 ( signifikan) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja 8,530 >  $t_{tabel}$  1,666, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.724	2.19312

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.26.0, Februari 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.13 diperoleh nilai Adjust R Square ( Koefisien Determinasi) sebesar 0,724, artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi dalam perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang sebesar 72,4%. Sementara sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

*Dani Ardiwijaya<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>*

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang, dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10% menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II, artinya antara motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan serta dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 72,4% kontribusinya terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 27,6 yang merupakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2019). Hal ini juga terlihat dari gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja (Tabel IV. 8 dan Tabel IV.9), memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang tinggi. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT. Hevea MK II Palembang. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang yang juga mengalami penurunan, sebagaimana kekonsistenan hubungan dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.7) yang menunjukkan tingkat yang rendah, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi,dkk (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.



Berdasarkan pada tabel IV. 8 jawaban karyawan pada variabel motivasi kerja terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Neneng Karwati dan Evi Selvi (2023). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dan penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil regresi dan uji hipotesis secara parsial diketahui ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV.9 jawaban karyawan variabel lingkungan kerja terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir (2019). lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2019).

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan Halomoan & Suhartono (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hevea MK II Palembang. Artinya, kedua faktor tersebut memiliki kontribusi bersama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  dan signifikansi yang jauh di bawah 0,1, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan.

Secara parsial, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja meliputi penghargaan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja berupa reward dan atasan mengakui secara terbuka atas pencapaian yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Kasmir (2019), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memengaruhi kinerja secara signifikan.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan terjalin dengan baik,

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. HEVEA MK II PALEMBANG***Dani Ardiwijaya<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>*

---

suasana kerja yang mendukung kenyamanan fisik, dan fasilitas-fasilitas yang sesuai dibutuhkan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Hal ini memperkuat kajian pustaka oleh Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik dan sosial sangat menentukan keberhasilan kerja seseorang.

**Saran**

Pada variabel Kinerja Karyawan, PT. Hevea MK II Palembang sebaiknya lebih memaksimalkan kualitas kinerja karyawan agar optimal dan memenuhi standar kualitas dan menghasilkan kuantitas yang sesuai dengan target agar produksi yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, serta karyawan agar lebih giat dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Pada variabel Motivasi Kerja, PT. Hevea MK II sebaiknya harus lebih memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi agar diberikan penghargaan atau reward dan membuat sistem penghargaan yang jelas dan konsisten dan atasan harus mengakui secara terbuka pencapaian yang dimiliki karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja.

Pada variabel Lingkungan Kerja, PT. Hevea MK II Palembang sebaiknya harus memperhatikan lagi hubungan antar karyawan agar lebih baik dengan memperkuat komunikasi dan membangun hubungan yang lebih baik antar karyawan, perusahaan juga harus lebih memperhatikan suasana kerja agar lebih kondusif dengan mengurangi gangguan dari kebisingan dan mengatur pencahayaan, agar karyawan bekerja lebih fokus dan nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga harus melakukan survey kebutuhan karyawan dan melakukan evaluasi fasilitas yang ada untuk melakukan perbaikan dan penambahan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

## REFERENSI

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Dwi,T., Abadi, S., & Suhaeni,S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawait Cikasungka PT. Perkebunan Nustantara VIII Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 49-55. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JJWP/article/view/1777>.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 8. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Halomoan, YK., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/214>.
- Karwati, N., & Selvi, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Anugrah Karawang). *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10515-10523. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.2679>.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan praktik)* Depok : PT. Raja Grafindo persada
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok : Rajawali Pers.

## PENULISAN REFERENSI

Ada beberapa ketentuan yang harus diperhatikan dalam penulisan naskah publikasi sebagai berikut:

- Naskah diketik di atas kertas HVS ukuran A4;
- Penulisan menggunakan huruf Times New Roman 12 untuk seluruh naskah;
- Tulisan disusun dalam jarak 1 (satu) spasi;
- Kutipan langsung yang lebih dari 5 baris terpisah dari alinea sebelumnya dengan jarak spasi 1 (satu), sedangkan kutipan langsung yang kurang atau sama dengan lima baris ditulis menyatu dengan alinea yang bersangkutan dan berada diantara tanda kutip;
- Marjin kiri dan kanan adalah 2 cm, marjin atas 2,5 cm dan bawah adalah 1 cm dari pinggir kertas;
- Ruang penulisan dimulai dari marjin kiri dan berakhir pada margin kanan ruang penulisan;
- Penulisan naskah diharuskan menggunakan komputer, ketentuan format penulisannya seperti contoh silakan download;
- Penulisan naskah dibuat rata kiri dan kanan.

## BAHASA

Penulisan naskah publikasi harus mengikuti standar penulisan karya ilmiah, yaitu:

- Penulisan naskah publikasi menggunakan bahasa Indonesia sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) atau bahasa Inggris;
- Penyajian materi diuraikan dengan kalimat sempurna;
- Penggunaan kata atau istilah yang berasal dari bahasa asing yang sudah ada padanannya dalam bahasa Indonesia harus digunakan, jika belum ada maka kata tersebut dicetak miring.

## PENULISAN ACUAN

Penulis harus mencantumkan halaman karya yang diacu. Dalam teks, karya yang diacu menggunakan ketentuan berikut:

- Kutipan buku dalam bentuk saduran untuk satu sampai dua penulis ditulis nama akhir penulis dan tahun. Contoh: Haidar Nashir dituliskan (Nashir, 2007), Syafarudin Alwi dan Sutrisno Hadi dituliskan (Alwi dan Hadi, 1999) dan nomor halaman tidak perlu ditulis dalam penulisan acuan;
- Untuk lebih dari dua penulis, maka penulisan ditambah dengan dkk. Contoh Edy Suandi Hamid, Sutrisno Hadi, Syafarudin Alwi, dituliskan (Hamid, dkk, 2000);
- Untuk kutipan lebih dari dua sumber yang diacu secara bersamaan. Contoh Syafarudin Alwi dan Sutrisno Hadi dituliskan (Alwi, 1991; Hadi, 1994), dua tulisan atau lebih oleh satu penulis (Alwi, 1997; Alwi, 1998);
- Apabila daftar acuan lebih dari satu tulisan oleh pengarang yang sama dalam tahun penerbitan yang sama, gunakan akhiran a, b, dan seterusnya setelah tahun acuan; Contoh: (Alwi, 1992a; Alwi, 1992b);
- Kutipan yang berasal dari internet dituliskan dengan menyebutkan nama dan tahun. Jika tidak ada namanya, ditulis alamat website-nya