

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PT. GANDUM JAYA KOTA PALU

**Abd. Rahman<sup>1</sup>, Mohammad Adfar<sup>2</sup>, Busman<sup>3</sup>**  
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)  
[rahman@unisapalu.ac.id](mailto:rahman@unisapalu.ac.id)

**Lili Astuti<sup>4</sup>**  
(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gandum Jaya Kota Palu, baik secara parsial maupun simultan. Dalam struktur perusahaan, sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling berharga yang menentukan kelangsungan aktivitas organisasi, namun fenomena di lapangan menunjukkan adanya penurunan kinerja akibat kurangnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gandum Jaya Kota Palu yang berjumlah 52 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 8,428 dan signifikansi 0,001.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin kompetitif, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi faktor penentu utama bagi keberhasilan sebuah organisasi. Dalam struktur perusahaan, SDM dipandang sebagai aset paling berharga yang

menggerakkan seluruh aktivitas operasional. Tanpa tenaga kerja yang memiliki keahlian, kompetensi, dan semangat kerja yang memadai, suatu organisasi tidak akan mampu beroperasi secara efektif maupun mempertahankan keunggulan bersaingnya. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi

krusial untuk mendorong kontribusi maksimal karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal dan memaksimalkan potensi individu yang dimilikinya. Namun, pencapaian kinerja yang optimal seringkali terkendala oleh berbagai faktor, di antaranya adalah rendahnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Motivasi memegang peranan vital dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai dorongan atau penggerak utama perilaku seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan semangat yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, ketiadaan motivasi, seperti minimnya penghargaan (*reward*) atas prestasi kerja, dapat menurunkan semangat kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang signifikan memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan lingkungan yang buruk seperti suhu udara yang panas, kebisingan, atau fasilitas yang tidak memadai dapat

menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang berujung pada penurunan kinerja.

PT. Gandum Jaya Kota Palu, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pemasaran rokok, menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM-nya. Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh dua faktor utama. Pertama, rendahnya motivasi kerja akibat tidak adanya sistem penghargaan yang jelas dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi atau mencapai target. Kedua, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang panas karena hanya mengandalkan kipas angin serta gangguan kebisingan dan hewan di area kantor, yang mengganggu konsentrasi karyawan. Fenomena ini berdampak pada tingkat kedisiplinan, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) dan Prabowo & Lesmana (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, mengingat karakteristik setiap organisasi berbeda, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji konsistensi teori tersebut dalam konteks PT. Gandum Jaya Kota Palu. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM mereka.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil

kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya. Hasibuan (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada teori Mangkunegara, yang meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif .

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut teori Abraham Maslow, motivasi didorong oleh hierarki kebutuhan manusia. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kebutuhan fisiologis (gaji/upah), kebutuhan rasa aman (jaminan kerja), kebutuhan sosial (relasi dengan rekan kerja), kebutuhan penghargaan (*reward*), dan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi) . Pemberian motivasi yang tepat, baik melalui metode langsung (insentif material/non-material) maupun tidak langsung (fasilitas kerja), diyakini mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan .

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis: lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, kebisingan, warna, ruang gerak) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antar

sesama karyawan) . Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal, sebaliknya lingkungan yang buruk dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam bekerja .

### **Pengaruh Antar Variabel**

Hubungan antara motivasi dan kinerja sangat erat; semakin tinggi motivasi, semakin besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja; kondisi lingkungan yang positif memberikan kontribusi signifikan terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Penelitian Farhan Azfa & Solihah (2025) menegaskan bahwa secara simultan, kombinasi motivasi internal yang kuat dan dukungan lingkungan eksternal yang baik merupakan prediktor yang kuat bagi kinerja karyawan yang unggul.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas untuk menguji pengaruh antar variabel. Penelitian dilaksanakan di PT. Gandum Jaya, Jalan Roviga, Kota Palu, pada periode April hingga Juli 2025.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gandum Jaya Kota Palu yang berjumlah 52 orang, terdiri dari Kepala Cabang, Supervisor, Admin, Sales, dan Sopir. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (di bawah 100 orang), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

### **Pengumpulan dan Analisis Data**

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 20. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan model regresi yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data demografis, seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan kebijakan perusahaan yang menyesuaikan dengan karakteristik pekerjaan distribusi rokok yang menuntut mobilitas tinggi dan ketahanan fisik di lapangan. Mayoritas responden berusia produktif antara 26–35 tahun (63,5%) dengan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/SMK (94,2%). Masa kerja responden sebagian besar berada pada rentang 1–5 tahun (55,8%), menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang relatif muda namun cukup berpengalaman.

### Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan tanggapan responden terhadap ketiga variabel berada pada kategori baik.

1. **Motivasi:** Skor rata-rata 3,67. Indikator "aktualisasi diri" memiliki skor tertinggi (3,78), menunjukkan karyawan memiliki keinginan kuat untuk berkembang. Namun, indikator "penghargaan" memiliki skor terendah (3,48), mengonfirmasi

masalah awal bahwa sistem *reward* dari atasan perlu ditingkatkan.

2. **Lingkungan Kerja:** Skor rata-rata 3,71. Indikator "keamanan kerja" dinilai paling tinggi (3,98), sedangkan indikator "suara bising" dan "penerangan" memiliki skor lebih rendah, mengindikasikan perlunya perbaikan fisik pada area kerja.
3. **Kinerja Karyawan:** Skor rata-rata 3,54. Indikator "kualitas kerja" dinilai baik (3,72), namun "kuantitas kerja" (pencapaian target) memiliki skor terendah (3,30), yang menunjukkan bahwa target pekerjaan seringkali belum tercapai secara maksimal.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,375 + 0,343 X_1 + 0,325 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 1,375 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi dan dukungan lingkungan kerja, kinerja karyawan bernilai tetap sebesar 1,375.
- Koefisien regresi Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,343 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setiap perbaikan satu satuan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,325 satuan.

### Pengujian Hipotesis

1. **Uji Parsial (Uji t):**

Variabel Motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,751 dengan

signifikansi 0,008 ( $< 0,05$ ). Maka H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,612 dengan signifikansi 0,012 ( $< 0,05$ ). Maka H2 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Uji Simultan (Uji F):**

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,428 dengan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ). Maka H3 diterima, yang berarti secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Koefisien Determinasi :**

Nilai Determinasi sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 25,6%, sedangkan sisanya sebesar 74,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, atau budaya organisasi.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor krusial di PT. Gandum Jaya Kota Palu. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak utama perilaku kerja. Secara spesifik, analisis deskriptif menyoroti bahwa kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) belum terpenuhi secara maksimal. Karyawan merasa bahwa kerja keras mereka kurang mendapatkan apresiasi formal berupa *reward* atau insentif khusus. Ketika analisis statistik membuktikan pengaruh signifikan

motivasi terhadap kinerja, hal ini mengimplikasikan bahwa jika perusahaan memperbaiki sistem penghargaan misalnya memberikan bonus bagi pencapaian target penjualan maka kinerja karyawan (terutama aspek kuantitas kerja yang masih rendah) diprediksi akan meningkat secara nyata. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hendri Sembiring (2020) yang menemukan korelasi positif kuat antara motivasi dan kinerja.

Selanjutnya, lingkungan kerja terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2008), lingkungan fisik dan non-fisik memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas. Di PT. Gandum Jaya, meskipun aspek keamanan dinilai tinggi, aspek kenyamanan fisik seperti suhu ruangan dan kebisingan menjadi kendala. Karyawan yang bekerja dalam kondisi panas atau bising akan lebih cepat mengalami kelelahan dan kehilangan konsentrasi, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kerja. Koefisien regresi positif (0,325) mengonfirmasi bahwa investasi pada perbaikan fasilitas fisik seperti pendingin ruangan yang memadai atau tata ruang yang meredam kebisingan bukanlah biaya semata, melainkan strategi untuk mendongkrak produktivitas. Hal ini mendukung temuan Husna & Prasetya (2024) mengenai pentingnya lingkungan kerja fisik dalam mendukung operasional perusahaan.

Secara simultan, kedua variabel ini membentuk ekosistem kerja yang saling melengkapi. Motivasi bertindak sebagai dorongan internal (psikologis), sementara lingkungan kerja bertindak sebagai dukungan eksternal (fisik dan situasional). Sinergi keduanya diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Rendahnya nilai  $R^2$  (25,6%) menjadi catatan menarik

bahwa meskipun kedua variabel ini signifikan, terdapat faktor dominan lain yang belum teliti. Namun, dalam konteks variabel yang diteliti, jelas bahwa PT. Gandum Jaya tidak bisa hanya menuntut target tinggi (kinerja) tanpa memberikan "bahan bakar" (motivasi) dan "kendaraan" (lingkungan kerja) yang layak bagi karyawannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gandum Jaya Kota Palu. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, khususnya dalam bentuk penghargaan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbaikan kondisi fisik tempat kerja berkontribusi langsung pada efektivitas kerja karyawan; dan (3) Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis merekomendasikan beberapa hal bagi manajemen PT. Gandum Jaya Kota Palu:

1. **Peningkatan Sistem Motivasi:** Perusahaan perlu merancang sistem *reward* yang transparan dan adil. Penghargaan tidak harus selalu finansial; apresiasi verbal, sertifikat "Employee of the Month", atau promosi jabatan dapat menjadi insentif yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja.
2. **Perbaikan Lingkungan Kerja:** Manajemen disarankan untuk meningkatkan kenyamanan ruang kerja, misalnya dengan menambah pendingin ruangan untuk mengatasi suhu panas dan menata ulang tata letak ruang untuk

mengurangi kebisingan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus.

3. **Pengembangan Kompetensi:** Mengingat mayoritas karyawan berpendidikan SMA, pelatihan berkala mengenai teknik penjualan dan manajemen waktu diperlukan untuk membantu mereka mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115.
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.
- Robbiatul Adawiah, S., & Efendi Silalahi, E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 2(3), 31–45.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.