

---

**ANALISIS WORK MOTIVATION DAN WORK ENVIRONMENT  
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA PKS AEK  
TOROP DI LABUHANBATU SELATAN)**

**Levita Marentina Gultom<sup>1</sup>, Nicholas Marpaung<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara

<sup>1</sup>vita.gultom99@gmail.com, <sup>2</sup>nicholas.usu@gmail.com

---

Received: 01-09-2022  
Revised : 10-09-2022  
Accepted: 28-09-2022

**Abstrak (indonesia)**

Pada masa pandemi yang berdampak buruk pada sektor ekonomi dunia saat ini, pembangunan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan krusial. Pasalnya, di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja, hingga kemampuan individu dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, akan menjadi aset penting bagi perusahaan pendorong keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan akan berdampak pada performa serta kemajuan perusahaan, sehingga pengembangan sumber daya manusia harus selalu dilakukan dan diprioritaskan guna meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengetahui seberapa besar pengaruh Work Motivation terhadap Employee Performance, 2) Mengetahui seberapa besar pengaruh work environment terhadap employee performance, 3) Mengetahui pengaruh work motivation dan work environment terhadap employee performance. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel yang diteliti adalah 60 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Proses perhitungan data menggunakan software statistic yakni SPSS for windows versi v 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work motivation (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance yang dibuktikan dengan hasil thitung (2,296) > ttabel (2,2002). Work environment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance yang dibuktikan dengan hasil thitung (2,788) > ttabel (2,2002). Work motivation dan work environment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dibuktikan dengan hasil uji signifikansi simultan Fhitung (12,779) > Ftabel (3,156). Pada perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 0,310 yang artinya bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 31%, sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

**Kata Kunci :** Work Motivation; Work Environment; Employee Performance.

**Abstract (English)**

*During a pandemic that has a negative impact on the current world economic sector, human resource development is an important and crucial thing. The reason is, in the development of human resources there is a personal formation whose quality is good in terms of skills, work loyalty, to the individual's ability to work. Companies that have good quality human resources will be an important asset for companies driving the success of achieving company goals and will have an impact on company performance and progress, so that human resource development must always be carried out and prioritized in order to improve performance within the company. The purposes of this study are 1) Knowing how much influence Work Motivation has on Employee Performance, 2) Knowing how much influence the work environment has on employee performance, 3) Knowing how much influence work motivation and work environment have on employee performance. This study uses quantitative research methods with an associative approach. Data collection method is by distributing questionnaires. The number of samples studied were 60 people. The method used in this research is validity test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test, and coefficient of determination test. The data calculation process uses statistical software, namely SPSS for windows version v 22. The results of this study indicate that work motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the results of  $t_{count} (2.296) > t_{table} (2.2002)$ . Work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the results of  $t_{count} (2.788) > t_{table} (2.2002)$ . Work motivation and work environment together have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the results of the simultaneous significance test  $F_{count} (12,779) > F_{table} (3.156)$ . In the calculation of the coefficient of determination, the result is 0.310, which means that the independent variable affects the dependent variable by 31%, while the rest is influenced by other variables.*

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

---

\*Correspondent Author : Levita Marentina Gultom  
Email : vita.gultom99@gmail.com



## **PENDAHULUAN**

Kementerian BUMN turut berkontribusi dalam meningkatkan penerimaan negara baik dari dividen, PNBPN, dan pajak. Salah satu perusahaan dibawah naungan Kementerian BUMN yaitu Perkebunan Nusantara Grup juga turut memberikan kontribusi dalam menggerakkan perekonomian negara dan juga mensejahterakan masyarakat di wilayah kerjanya. Perkebunan Nusantara Group memiliki holding perkebunan yakni PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III), dan memiliki anak usaha yakni PTPN I, II, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, dan XIV. Anak perusahaan tersebut memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai target yang ditetapkan holding perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dipengaruhi oleh faktor utama yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

Pada era sekarang ini, pembangunan sumber daya manusia menjadi hal yg penting dan krusial. Pasalnya, di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja, hingga kemampuan individu dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, akan berdampak pada performa dan kemajuan perusahaan, sehingga pengembangan sumber daya manusia harus selalu dilakukan dan diprioritaskan. Strategi atau langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat pada tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana dapat menambah motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit/CPO (Crude Palm Oil) dan inti sawit/PKO (Palm Kernel Oil) dan produk hilir karet. PTPN III (Persero) senantiasa melakukan optimalisasi pemanfaatan sumberdaya perkebunan untuk menghasilkan barang/jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan. PTPN III (Persero) memiliki Visi yaitu menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa. Serta Misi yaitu mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberikan nilai tambah (Value Creation) bagi stakeholder.

PTPN III (PERSERO), harus mampu melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja, hal ini dikarenakan kinerja PTPN III (PERSERO) sendiri belum stabil dari tahun ke tahun bahkan mengalami penurunan. RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan) produksi inti sawit yang telah ditetapkan oleh PTPN III (PERSERO) pada tahun 2019 adalah sebesar 10.398.289, namun pada realisasinya hanya tercapai sebesar 10.236.641 saja dengan persentase pencapaian sebesar 98,45%. Sementara pada tahun 2020 telah ditetapkan RKAP produksi inti sawit sebesar 10.485.297, namun pada realisasinya hanya tercapai sebesar 10.236.641 saja dengan presentasi pencapaian sebesar 91,94%. Terjadinya penurunan dan tidak tercapainya target produksi tersebut harus senantiasa diperhatikan dan dijadikan sebagai evaluasi oleh manajemen agar memperbaiki kinerja karyawan guna perbaikan dimasa yang akan datang. PKS Aek Torop dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yakni meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, perbaikan kinerja dilakukan secara berkesinambungan dengan melakukan perbaikan serta perubahan pada budaya kerja. Salah satu penunjang keberhasilan kinerja PKS Aek Torop adalah sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pihak manajemen perusahaan hendaknya memberi motivasi kerja yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi para karyawannya.

Pada penulisan penelitian ini, penulis merujuk kepada penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Atqiya, 2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Chrisnanda, 2017) yang memaparkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Syaputra, 2017) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja karyawan panen kelapa sawit akan semakin meningkat apabila jumlah insentif yang diterima meningkat. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana cara unit PKS Aek Torop dalam memotivasi karyawannya dan bagaimana cara unit PKS Aek Torop menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawannya. Serta bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam memenuhi tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Work Motivation dan Work Environment terhadap Employee Performance pada unit PKS Aek Torop.

### **Kerangka Teori Motivasi Kerja**

(Suci Rahmadhani, 2022) menyatakan motivasi kerja berasal dari kata “work motivation” yang berarti suatu dorongan yang diperoleh seseorang untuk dapat mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki orang tersebut. Motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan dimana pemberian motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Dari pengertian motivasi kerja diatas, terdapat beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja seperti berikut :

1. Menurut (Anoraga, 2009), motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial di mana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.
2. Menurut (Robbins & Everitt, 2002) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.
3. Menurut (Siagian, 2002) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.
4. Menurut (Hasibuan, 2002) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Armstrong (Kisworo, 2012) Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Menurut (Lestary & Chaniago, 2017) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan produktivitasnya tinggi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Nawawi, 2012) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sinambela, Tarigan, Humaidi, & Situmorang, 2020) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Sinambela et al., 2020), performance sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi performance management, terkadang beberapa organisasi swasta menggunakan istilah managing employee performance yang disingkat dengan MEP.

## **METODE PENELITIAN**

### **Bentuk Penelitian**

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Yani, n.d.) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi pada penelitian ini dilakukan di PKS Aek Torop, Kec. Torgamba, Kab. Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara dan aplikasi zoom yang dilaksanakan pada bulan Mei 2021 sampai Agustus 2021.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop. Jumlah karyawan yang dijadikan populasi yaitu 150 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini jumlahnya telah diketahui dengan pasti, maka untuk pengambilan sampel penelitian ditentukan dengan rumus Slovin (Rahmawati, 2016) :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (e=10%)

Maka, sampel akan dicari menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = 60$$

Maka, jumlah sampel yang diambil untuk mendukung penelitian ini adalah sebanyak 60 orang responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini diambil dari kuesioner yang diisi oleh sampel penelitian yaitu karyawan PKS Aek Torop. Peneliti akan memperoleh data melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan seperti buku, jurnal, skripsi, dan artikel internet dengan sumber kredibel untuk mendukung penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 1.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.
	B				
1 (Constant)	12.917	5.070		2.548	.014
Total_X1	.168	.073	.290	2.296	.025
Total_X2	.366	.131	.353	2.788	.007

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : SPSS v22

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas nilai thitung yang diperoleh variabel Work Motivation (X1) adalah sebesar 2,296 dan nilai signifikansi sebesar 0,025. Sehingga thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima. Hal ini berarti variabel Work Motivation (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Employee Performance (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas nilai thitung yang diperoleh variabel Work Environment (X2) adalah sebesar 2,788 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Sehingga thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis H0 ditolak dan hipotesis Ha diterima. Hal ini berarti variabel Work Environment (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Employee Performance (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.373	2	69.186	12.779	.000 <sup>b</sup>
	Residual	308.610	57	5.414		
	Total	446.983	59			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors : (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber : SPSS v22

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 12,779 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3,156. Pada tabel diatas juga menunjukkan nilai Sig 0,000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work motivation (X1) dan work environment (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.

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

Tabel 1.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.310	.285	2.372
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : SPSS v22

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,556 berarti hubungan antara work motivation (X1) dan work environment (X2) terhadap employee performance (Y) sebesar 55,6% . artinya, ada hubungan yang kuat antar variabel.
2. Nilai R2 adalah 0,310. Hal ini berarti 31% employee performance (Y) PT. Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop dapat dipengaruhi oleh variabel work motivation (X1) dan work environment (X2). Sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Work Motivation (X1) terhadap Employee Performance (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop. Hal itu juga dibuktikan melalui hasil pengujian SPSS v22 dengan hasil hipotesis secara parsial yang menyebutkan bahwa thitung Work Motivation sebesar 2,296 (thitung > ttabel) dan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,025 ( $p < 0,05$ ), maka dengan demikian hipotesis Work Motivation menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya Work Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Implikasi dari hasil analisis regresi dan uji hasil hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik Work Motivation maka akan semakin baik pula Employee Performance. Terbuktinya  $h_1$  diterima dalam penelitian ini dijelaskan dari hasil perhitungan jumlah tanggapan responden dari masing tanggapan responden, seperti : tanggapan responden pada pernyataan X1.9 (saya mendapatkan APD sesuai dengan kebutuhan kerja saya), pernyataan X1.13 (saya mendapatkan pengakuan atas kerja baik yang saya kerjakan), pernyataan X1.15 (saya mendapatkan kenaikan golongan sesuai dengan kinerja saya). Dari 60 responden pada pernyataan X1.9 menyatakan 50 orang responden (83,3%) menyatakan setuju, pada pernyataan X1.13 menyatakan 48 orang (80%) menyatakan setuju, pada pernyataan X1.15 menyatakan 47 orang (78,3%) menyatakan setuju, sehingga dapat dikatakan banyak responden setuju bahwa work motivation berpengaruh terhadap employee performance. Indikator yang paling berpengaruh dalam variabel work motivation adalah rasa aman yaitu karyawan mendapatkan APD sesuai dengan kebutuhan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu (Huda, 2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulsel Makassar” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulsel Makassar. Maka penelitian ini menyimpulkan bahwa work motivation berpengaruh terhadap employee performance. Selaras dengan teori Maslow yang mengemukakan bahwa seseorang akan terus menerus termotivasi oleh kesempatan-kesempatan untuk pemenuhan diri selama kebutuhan-kebutuhan lainnya masih tetap terpuaskan.

### **2. Pengaruh Work Environment terhadap Employee Performance**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop. Hal itu juga dibuktikan melalui hasil pengujian SPSS v22 dengan hasil hipotesis secara parsial yang menyebutkan bahwa thitung Work Environment sebesar 2,788 (thitung > ttabel) dan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,007 ( $p < 0,05$ ), maka dengan demikian hipotesis Work Environment menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Implikasi dari hasil analisis regresi dan uji hasil hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik Work Environment maka akan semakin baik pula Employee Performance.

Terbuktinya  $h_2$  diterima dalam penelitian ini dijelaskan dari hasil perhitungan jumlah tanggapan responden dari masing tanggapan responden, seperti : tanggapan

responden pada pernyataan X2.1 (keamanan ditempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman), pernyataan X2.8 (para karyawan mendapatkan perlakuan secara adil), pernyataan X2.9 (adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dari 60 responden pada pernyataan X2.1 sebanyak 41 orang (68,3%) menyatakan setuju, pada pernyataan X2.8 sebanyak 44 orang (73,3%) menyatakan setuju, pada pernyataan X2.9 sebanyak 51 orang (85%) menyatakan setuju, sehingga dapat dikatakan banyak responden menyatakan setuju work environment berpengaruh terhadap employee performance. Indikator yang paling berpengaruh dalam variabel work employee adalah lingkungan kerja non fisik yaitu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu (Rahmatika, 2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank BNI Syariah Cabang Bogor)” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah cabang Bogor. Maka penelitian ini menyimpulkan bahwa work environment berpengaruh terhadap employee performance. Selaras dengan teori Armstrong (Kisworo, 2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain kerja, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manager dan rekan kerja mereka.

### **3. Pengaruh Work Motivation dan Work Environment terhadap Employee Performance**

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS v22 menggunakan uji signifikansi simultan (uji F) diperoleh Fhitung adalah sebesar 12,779 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3,156 dan nilai Sig 0,000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work motivation (X1) dan work environment (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R2) diperoleh besarnya R2 adalah 0,310 berarti 31% Employee Performance pada PT Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop dipengaruhi oleh Work Motivation dan Work Environment dan 69% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Meskipun work motivation dan work environment secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, tetapi pada hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh hanya sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel work motivation dan work environment dalam menjelaskan employee performance sebesar 31%. Sisanya 69% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun berpengaruh terhadap employee performance. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi yang memiliki pengaruh sebesar 31%, dalam meningkatkan employee performance PT. Perkebunan Nusantara III Unit PKS Aek Torop tidak boleh hanya berfokus pada faktor work motivation dan work environment saja, agar employee performance semakin meningkat. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi employee performance seperti disiplin kerja, kompensasi, dll.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian yang telah dijelaskan pada Bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini Variabel Work Motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop, artinya semakin baik Work Motivation dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula Employee Performance dalam perusahaan tersebut. Variabel Work Environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT Perkebunan Nusantara III unit PKS Aek Torop, artinya semakin baik Work Environment dalam suatu perusahaan maka akan

semakin baik pula Employee Performance dalam perusahaan tersebut. Variabel Work Motivation dan Work Environment memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Employee Performance..

## BIBLIOGRAFI

- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi kerja*.
- Atqiya, Muhammad Nafi'. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Chrisnanda, Dody. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri, 124*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. *PT. SUN*.
- Huda, Nur. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sul-Sel Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kisworo, Bagus. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. *Jurnal Penelitian UNY (Online)*.
- Lestary, Lyta, & Chaniago, Harmon. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Perilaku konsumen*.
- Nawawi, Juanda. (2012). *Membangun kepercayaan dalam mewujudkan good governance*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1(3), 19–29.
- Rahmatika, Ika. (2014). *pengaruh kemampuan dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan*.
- Rahmawati, Rani. (2016). *The Influence of Situational Leadership and Work Environment towards Employees' Performance*. *2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship*, 540–543. Atlantis Press.
- Robbins, Trevor W., & Everitt, B. J. (2002). *Limbic-striatal memory systems and drug addiction*. *Neurobiology of Learning and Memory*, 78(3), 625–636.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti. (2013). *KINERJA PETUGAS PAJAK BUMI DAN BANGUNAN DI KECAMATAN CIBATU KABUPATEN PURWAKARTA*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Sinambela, Marzuki, Tarigan, Kerista, Humaidi, Syahrul, & Situmorang, Marhaposan. (2020). *Wavelet based machine learning approach for spectral seismic signal analysis: A case study North Tapanuli earthquake*. *AIP Conference Proceedings*, 2221(1), 60001. AIP Publishing LLC.
- Suci Rahmadhani, Suci. (2022). *ANALISIS KINERJA PEMERINTAH DESA DALAM MELAKSANAKAN PENDATAAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) DESA RIMBA BERINGIN KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono, Agus. (2016). *Outlook energi Indonesia 2015-2035: Prospek energi baru terbarukan*. *J Energi Dan Lingkungan*, 12, 87–96.
- Syaputra, Iqbal. (2017). *Pengaruh Insentif Panen Terhadap Semangat Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi pada: PTPN IV Unit Kebun Bah Jambi)*.
- Yani, Jenderal Achmad. (n.d.). *Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York:

*Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Ku.*



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).