

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN

Indaryani Indaryani¹, A. Fitri Sugi Angka², A. Indah Anggerwati³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: : indahanggerwati2712@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) To determine work motivation and work environment partially affect employee performance at PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. (2) To determine work motivation and work environment simultaneously affect employee performance at PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Data collection techniques that researchers use in this study are observation, interviews, questionnaires, and documentation. As a population, all employees of PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. In order for this research to be precise and proportional, in this study saturated sampling was used where population members were sampled. The number of samples to be studied is 30 people. The results of this study indicate that (1) Work Motivation Variable (X1) has a partial effect on Employee Performance at PT PLN ULP Mattirotasi Parepare with $t_{count} > t_{table}$ ($-2.031 > 2.051$) and significant < 0.05 ($0.052 < 0.05$). (2) Work Environment Variable (X2) has no partial effect on Employee Performance at PT PLN ULP Mattirotasi Parepare with the results of $t_{count} < t_{table}$ ($-1.814 > 2.051$) and significant > 0.05 ($0.081 < 0.05$). (3) Work Motivation and Work Environment simultaneously affect Employee Performance at PT PLN ULP Mattirotasi Parepare with $F_{count} > F_{table}$ ($4.160 > 3.34$) and significant < 0.05 ($0.027 < 0.05$). (5) The value of $R^2 = 0.236$ means that the influence of Work Motivation (X1) and Work Environment (X2) variables on Employee Performance (Y) is 23.6%. While the remaining 76.4% is influenced by other variables not included in this study such as leadership style, leadership, job satisfaction, compensation, etc.

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

I. Pendahuluan

Persaingan perusahaan pada era globalisasi seperti saat ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen, jabatan dan masih banyak lainnya. Menurut (Anggerwati & Lukman, 2023) motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan berupa motivasi kepada karyawan maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat dan hal ini, lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikis yang diterima karyawan saat menjalankan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Melihat fenomena yang terjadi pada PT.PLN ULP Mattirotasi Parepare yaitu variabel motivasi ada beberapa pegawai menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang kurang efektif dan efisien, karena kurangnya motivasi, menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih terbilang rendah hal ini dinyatakan saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk

terdiam terkadang ada pegawai memainkan ponsel pribadi masing-masing.

(Respati et al., 2023) mengemukakan bahwa faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

II. Tinjauan Teori

2.1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya (Hartati & Putra, 2022). Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya (Serang, 2019). Selain itu menurut (Edy, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut (Rosniyenti & Wahyuni, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut (Angka & Sulawati, 2022) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Menurut (Syavianty et al., 2023) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Fungsi Manajerial
- 2) Fungsi Operasional

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu aktivitas kerja seseorang karyawan karena motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku. Motivasi menurut Wibowo adalah dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian. Menurut Sunyoto (2018:147), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Malawat, 2022) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Edy, 2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai .

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksternal

2.3. Lingkungan Kerja

Perusahaan yang memusatkan lingkungan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya meningkatkan kepuasan pada diri karyawan (Dinsar, 2021). Menurut (Aulia, 2022), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Suatu kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan Kerja Menurut (Khadijah, 2014), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam

melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

2.4. Kinerja Pegawai

Menurut (Hartati & Beddu, 2020) mangkunegara “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya . (Anggerwati & Syamsuriana, 2023) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

(Rahmawati et al., 2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah di tetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

III. Metode

Penelitian ini lokasi yang dipilih adalah PT. PLN ULP Mattirotasi (Persero) Area Parepare yang berlokasi di Jalan Veteran no.12 dan yang menjadi subjek penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN ULP Mattirotasi (Persero) Area Parepare. Populasi dibatasi sebagai jumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama(Hariyanti, 2021). (Maknur & Wahyuningsih, 2018) menemukan bahwa populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan/karyawati PT. PLN ULP Mattirotasi (Persero) Parepare. Adapun teknik pengambilan 30 sampel menggunakan teknik sampling total/jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis untuk menguraikan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala likers sebagai alat ukur (Sari & Sugiyono, 2016).

IV. Hasil

2.5. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di kantor PT PLN ULP Mattirotasi Parepare dalam waktu kurang lebih dua bulan. Penelitian menyebarkan 30 kuesioner kepada responden. Berikut ini gambaran tentang profil pegawai Kantor PT PLN ULP Mattirotasi Parepare melalui hasil pengisian kuesioner. Karakteristik responden bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai Kantor PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin:

Tabel berikut membuktikan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (73%) dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 8 orang (27%).

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	73 %
2	Perempuan	8	27%
	Jumlah	30	100%

Sumber: PT PLN ULP Mattirotasi Parepare Tahun 2023

b. Karakteristik responden menurut usia:

Tabel berikut membuktikan bahwa responden mayoritas berusia 25-35 tahun yaitu berjumlah 26 orang (87%), 40-50 tahun yaitu berjumlah 4 orang (13%) .

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	25 – 35	26	87%
2	40 - 50	4	13%
	Jumlah	30	100%

Sumber: PT PLN ULP Mattirotasi Parepare Tahun 2023

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan :

Tabel berikut membuktikan bahwa responden mayoritas telah menempuh pendidikan S-1 yaitu berjumlah 22 orang (74%) SMA/SMK yaitu berjumlah 8 orang (26%).

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1	S-1	22	74%
2	SMA/SMK	8	8%
	Jumlah	30	100%

Sumber: PT PLN ULP Mattirotasi Parepare Tahun 2023

d. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja :

Tabel berikut membuktikan bahwa responden mayoritas sudah bekerja pada Kantor PT.PLN ULP Mattirotasi Parepare sepanjang lebih dari 8 tahun berjumlah 11 orang (36%) dan sepanjang 5- 7 tahun yaitu berjumlah 19 orang (64%).

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (N)	Persentase(%)
1.	8 tahun	11	36%
2	5 - 7 tahun	19	64%
	Jumlah	30	100%

Sumber: PT PLN ULP Mattirotasi Parepare Tahun 2023

2.6. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi *SPSS Statistics 23*

dengan jumlah sampel 30 berdasarkan rumus $df = n-2$ ($df = 30-2 = 28$) untuk mendapatkan nilai r_{tabel} yaitu 0,361 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 8 di bawah ini :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Tabel 8
Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja

Nomor Butir	(r_{hitung})	Sig	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,504	0,004	0,361	Valid
X _{1.2}	0,667	0,000	0,361	Valid
X _{1.3}	0,435	0,016	0,361	Valid
X _{1.4}	0,451	0,012	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS 23

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Selanjutnya analisis validitas pada variable Lingkungan Kerja (X_2) dapat di lihat pada table berikut:

Tabel 9
Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Butir	(r_{hitung})	Sig	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,551	0,002	0,361	Valid
X _{2.2}	0,739	0,000	0,361	Valid
X _{2.3}	0,515	0,004	0,361	Valid
X _{2.4}	0,495	0,005	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS 23

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Selanjutnya analisis validitas pada variable Kinerja Karyawan (Y) dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Butir	(r_{hitung})	Sig	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,388	0,015	0,361	Valid
Y.2	0,564	0,001	0,361	Valid
Y.3	0,522	0,003	0,361	Valid
Y.4	0,461	0,010	0,361	Valid
Y.5	0,478	0,008	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS 23

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} .

2.7. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah berguna untuk menetapkan bahwa apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak

responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *cronbach alpha* > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variable tersebut reliable.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X ₁)	0,783	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₂)	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,614	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 23

Berdasarkan table 11 diatas dapat dilihat pada variable Motivasi Kerja (X₁) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,783 termasuk kategori reliabilitas, variable Lingkungan Kerja (X₂) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,731 termasuk dalam kategori reliabilitas dan variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,614 termasuk dalam kategori reliabilitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variable independent yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,450	,769		8,388	,000
	Motivasi Kerja	-,300	,148	-,344	-2,031	,052
	Lingkungan Kerja	-,217	,120	-,307	-1,814	,081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 23

Dari hasil analisis linear berganda, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,450 + -0,300 X_1 + -0,217 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan:

- Bahwa nilai konstanta sebesar 6,450 artinya Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan nilainya adalah 6,450.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₁) sebesar -0,300 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi Kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar -0,217 mempunyai arti bahwa apabila Lingkungan Kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

4.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pada uji t atau parsial untuk menganalisis apakah Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji t dikerjakan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari setiap variabel.

Tabel 13
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,450	,769		8,388	,000
	Motivasi Kerja	-,300	,148	-,344	-2,031	,052
	Lingkungan Kerja	-,217	,120	-,307	-1,814	,081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 23

Variabel dependen disebutkan berpengaruh, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$. Dari tabel diatas, maka uji t dari setiap variabel dikerjakan dengan cara di bawah ini :

- a. Merumuskan hipotesis :
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_a : Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Menentukan signifikan
Tingkat signifikannya yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$)
- c. Menentukan t_{hitung} :
Nilai t_{hitung} Motivasi Kerja (X_1) = -2,031 dan Lingkungan Kerja (X_2) = -1,814 diperoleh dari output tabel *Coefficient*.
- d. Menentukan t tabel :
 $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$
Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik, tabel t dengan signifikan 0,05 dan derajat kebebasan ($n-k-1$) dimana “n” adalah jumlah sampel dan “k” adalah jumlah variabel. Jadi derajat kebebasannya $30-2-1 = 27$, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,051$
 $t_{hitung} (X_1) = -2,031$
 $t_{hitung} (X_2) = -1,814$
- e. Keriteria pengujian :
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh.

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan:

- 1) Nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,031 > 2,051$) dan sig $< 0,05$ ($0,052 < 0,05$). Hingga disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare.
- 2) Nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,814 > -2,031$) dan sig $< 0,05$ ($0,081 < 0,05$). Hingga disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare.

2. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,729	2	,365	4,160	,027 ^b
	Residual	2,366	27	,088		
	Total	3,095	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS 23

Tahap uji f sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis :

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Nilai F_{hitung} 4,160 dan signifikan 0,027 diperoleh dari output tabel Anova.

c. Menentukan F_{tabel}

Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel statistik, tabel F dengan signifikansi 0,05 menggunakan rumus $F_{tabel} = (k;n-k)$ dimana “k” adalah jumlah variabel independen sementara “n” adalah jumlah sampel. Jadi $F(2; 30-2) = (2,64)$, maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,34.

d. Keriteria pengujian

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh.

Maka dari nilai yang diperoleh dapat dijelaskan:

Dari output diatas nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,160 > 3,34$) dan $sig < 0,05$ ($0,027 < 0,05$) hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,485 ^a	,236	,179	,29600

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS *Statistics* 23 diperoleh $R^2 = 0,236$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya 76,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, dll.

V. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,031 > 2,051) dan $sig < 0,05$ (0,052 < 0,05), ini membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-1,814 > 2,051) dan $sig < 0,05$ (0,081 < 0,05), ini membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis data statistik, dan hasil F_{tabel} dimana, $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,160 > 3,34) dan $sig < 0,05$ (0,027 < 0,05), ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antar motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare.

VI. Kesimpulan

Secara parsial, Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,031 > 2,051) dan signifikan < 0,05 (0,052 < 0,05). Sedangkan, Variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,814 > 2,051) dan signifikan > 0,05 (0,081 < 0,05).

Secara simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan F_{tabel} dimana, $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,160 > 3,34) dan signifikan < 0,05 (0,027 < 0,05).

Referensi

- Anggerwati, A. I., & Lukman, S. D. S. (2023). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment Pada Kantor Perwakilan BPKP. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 348–362.
- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- Aulia, S. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101–108.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11–18.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*, 119.

- Hariyanti, D. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karier, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Haji Surabaya* [PhD Thesis, STIE MAHARDHIKA SURABAYA]. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/3774>
- Hartati, H., & Beddu, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132–141.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524.
- Khadijah, S. (2014). IMF Dalam Perspektif Teori Depedensi Dan Perubahan. *Makna: Jurnal Kajian Komunikasi, Babasa, Dan Budaya*, 4(2), 54–72.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/prisma/article/view/54614>
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 74–87.
- Malawat, R. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri* [PhD Thesis, Univeristas Komputer Indonesia]. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/>
- Rahmawati, I. A., Rikumahu, B., & Dillak, V. J. (2017). Pengaruh dewan direksi, dewan komisaris, komite audit dan Corporate social responsibility Terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*, 2(2), 54–70.
- Respati, D. F., Martono, B. A., Widyastuti, T., & Hartini, E. F. (2023). Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Pada Motivasi Kerja Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pmptsp Di Kota Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2). <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/522>
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1–11.
- Sari, L. R., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh Npm, Roe, Epsterhadap Return Saham Pada Perusahaan Farmasi Di Bei. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(12). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1414>
- Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 117–128.
- Syavianty, D., Lukito, H., & Ashriana, A. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Abadi Kota Mojokerto. *PRAGMATIS*, 4(1), 35–40.