

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur

Mike Putri Hikami^{1*}, Ana Septia Rahman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the Work Environment and Work Motivation partially and simultaneously on Employee Performance at the East Jakarta Halal Product Guarantee Organizing Agency. The research method used in this research is quantitative research. The population used in this research were all employees of the East Jakarta Halal Product Guarantee Organizing Agency. The sampling method used by the author in this research was the saturated sample method, totaling 60 employees. The data collection methods used in this research are primary data and secondary data. All the results of this research show that in the hypothesis test the work environment has an effect on employee performance at the East Jakarta Halal Product Guarantee Organizing Agency as evidenced by the calculated t value > t table or (4.288 > 2.001). This is also strengthened by the Sig value. < 0.05 or (0.00 < 0.05). Meanwhile, the second hypothesis test is that work motivation influences employee performance at the East Jakarta Halal Product Guarantee Organizing Agency as proven by the calculated t value > t table or (4.451 > 2.001). This is also confirmed by Sig. > 0.05 or (0.00 > 0.05). As for the third test, work environment and work motivation influence employee performance at the East Jakarta Halal Product Guarantee Organizing Agency as evidenced by the calculated F value > F table or (13.453 > 3.160). This is also reinforced by the Sig value. < 0.05 or (0.00 < 0.05).

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, berjumlah 60 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Seluruh hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur yang dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (4,288 > 2,002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur yang dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (4,451 > 2,002) hal tersebut juga diperkuat dengan Sig. > 0,05 atau (0,00 > 0,05). Adapun uji yang ketiga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur yang dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel atau (13,453 > 3,160). Hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,00 < 0,05).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan masih sangat memerlukan tenaga kerja manusia yang kompeten. Kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya merupakan faktor penting yang dapat mendorong perusahaan menuju pertumbuhan yang lebih baik. Manajemen, sebagai bidang yang mempelajari cara-cara mencapai tujuan perusahaan, menjadi sangat vital. Dalam setiap organisasi, manajemen berperan dalam merencanakan dan mengatur semua kegiatan agar berjalan efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam setiap organisasi. SDM terdiri dari pegawai yang diharapkan dapat memberikan solusi untuk berbagai masalah dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, SDM bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pemikir dan perencana yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi proses penting dalam mengatur SDM, yang meliputi rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. MSDM tidak hanya fokus pada pemilihan kandidat yang tepat, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan suasana yang mendukung.

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), yang didirikan pada 17 Oktober 2017, bertujuan untuk menyediakan layanan sertifikasi halal. Lokasi kantor BPJPH berada di Jakarta, dan dalam operasionalnya, kinerja karyawan sangat diperhatikan. Namun, analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih di bawah harapan, yang berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan seringkali disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dan motivasi kerja yang rendah. Beberapa masalah yang dihadapi termasuk pencahayaan yang kurang, kebersihan ruang kerja yang tidak terjaga, dan ventilasi udara yang minim. Selain itu, insentif yang tidak merata dan kurangnya kegiatan sosial juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Silaen (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana yang mendukung agar karyawan merasa termotivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Data menunjukkan bahwa dari tahun 2021 hingga 2023, kinerja karyawan di BPJPH mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja mencapai 72%, turun menjadi 63% pada tahun 2022, dan kembali meningkat menjadi 80% pada tahun 2023. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu penyebab penurunan tersebut adalah kurangnya semangat kerja, yang berdampak pada kualitas hasil kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Sudaryo (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan antara lain pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, dan keamanan. Hasil survei di BPJPH menunjukkan adanya beberapa masalah dalam lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang kurang, kebersihan yang tidak terjaga, dan kurangnya fasilitas keamanan seperti CCTV. Ini semua dapat mengurangi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat dibagi menjadi beberapa kategori, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pada BPJPH, motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa insentif untuk kebutuhan fisiologis dan penghargaan tidak merata di antara karyawan, yang dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dan menurunnya semangat kerja. Kegiatan sosial juga tidak cukup sering diadakan, sehingga membuat karyawan merasa jenuh.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kekurangan dalam memahami bagaimana interaksi antara kedua faktor ini secara spesifik mempengaruhi kinerja di sektor layanan publik, terutama di BPJPH. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan motivasi karyawan di organisasi pemerintahan. Selain itu, penting untuk meneliti bagaimana penerapan program-program motivasi dapat disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan unik dari karyawan di sektor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

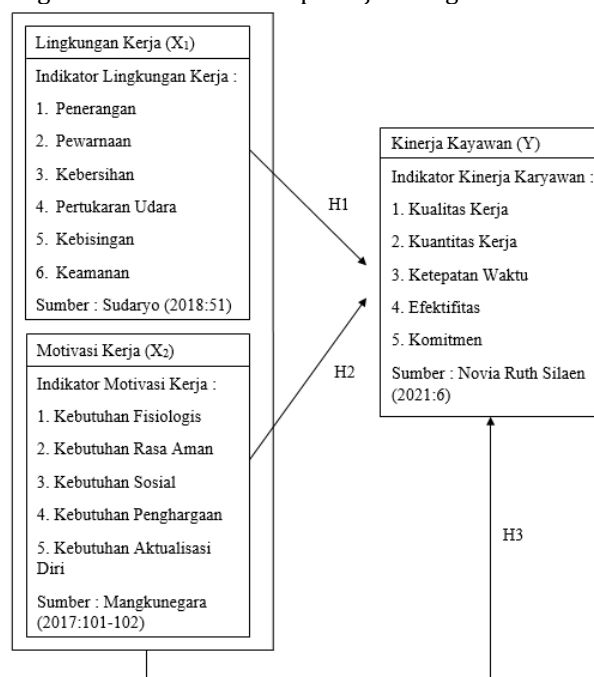
Menurut Afandi (2016:51) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Anam (2018:46) “lingkungan kerja adalah 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”.

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa “motivasi diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan”. Menurut Mangkunegara (2017:81) “motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Pratiwi (2019:97) “motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”. Menurut Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2016:269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Sinaga (2020:14) megatakan bahwa “kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Jakarta Timur

3. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal yang beralamat di Jalan Raya Pondok Gede, Kecamatan Makassar, Kelurahan Pinang Ranti, Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal yang berjumlah 60 orang. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah hasil perhitungan sampel ada seluruh karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal 2024. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuisioner dengan membagikan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal untuk diisi dengan keadaan sebenarnya. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Berikut hasil pengolahan regresi dengan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.438	3.930		5.963	.000
	Lingkungan Kerja	.436	.102	.491	4.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Bedasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 23,438 + 0,436X_1$. Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 23,438 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai 23,438. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,436 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.916	3.016		8.925	.000
	Motivasi Kerja	.357	.080	.505	4.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Bedasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 26,916 + 0,357X_2$. Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 26,916 menyatakan bahwa apabila motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan

memiliki nilai 26,916. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,357 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,357.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan Y . berikut ini hasil data regresi linier berganda menggunakan spss versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.858	3.880		5.376	.000
	Lingkungan Kerja	.272	.116	.307	2.354	.022
	Motivasi Kerja	.239	.092	.337	2.590	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 20,858 + 0,272 X_1 + 0,239 X_2$.

Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,858 menyatakan bahwa tanpa ada variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 20,858 atau jika nilai lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya=0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai = 20,858 yang artinya kinerja karyawan akan tetap berjalan baik meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan kurang.
- Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,272. Artinya jika lingkungan kerja (X_1) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,272.
- Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,239. Artinya jika motivasi kerja (X_1) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,239.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi dipergunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Nilai R akan berkisar antara 1-0, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen maka semakin kuat. Hubungan dapat dikatakan hubungan positif antar variabel dengan sesuai tingkat hubungan korelasi. Berikut hasil pengolahan koefisien korelasi:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.491**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,491 berada di antara interval 0,40 – 0,0599. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.505**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,505 berada di antara interval 0,40 – 0,0599. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.567 ^a	.322	.298	3.76557	.322	13.520	2	57	.000

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,567 berada di antara interval 0,40 – 0,0599. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.228	3.94967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,241 maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 24,1% sedangkan sisanya sebesar (100-24,1%) = 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.242	3.91335

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,255 maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar (100-25,5%) = 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.297	3.769

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,297 maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-29,7\%) = 70,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.438	3.930		5.963	.000
	Lingkungan Kerja	.436	.102	.491	4.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (4,288 > 2,002). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal.

Tabel 11. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.916	3.016		8.925	.000
	Motivasi Kerja	.357	.080	.505	4.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (4,451 > 2,002). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F Lingkungan Kerja (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.130	2	191.065	13.453	.000 ^b
	Residual	809.520	57	14.202		
	Total	1191.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (13,453 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,438 + 0,436 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,491 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,241 atau 24,1% sedangkan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,288 > 2,002) dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, di mana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 26,916 + 0,357 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,255 atau sebesar 25,5% sedangkan sisanya sebesar 74,5% diperoleh oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($4,451 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirgahayu Erri dan Ashri Nur Fajrin (2018) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta, di mana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,858 + 0,272X_1 + 0,239X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,567 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,297 atau sebesar 29,7% sedangkan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($13,453 > 3,160$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani Anwar (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Baturaja, di mana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 24,1% terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 25,5%. Saat kedua variabel diuji bersama, kontribusi total mencapai 29,7%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa semua pengaruh yang diuji adalah signifikan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penerapan strategi yang mengedepankan aspek-aspek ini dapat berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Ansori, M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Surabaya: Airlangga University Press.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 49-58.
- Badriyah & Mila. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Diansyah, L., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Erri, D., Fajrin, A. N., (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 77-83.
- Fitria, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of manajement review*, 1(2), 75-86.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktik Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia.
- Imbron & Pamungkas, I.B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: Grup CV.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A.Z.P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Maros. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2) , 522-526.
- Kasmaludin. Basir, A., Gazalin, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of government science studies*, 2(1) 14-21.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bangunan Palembang, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 3911-3918.
- Larasati, N. D., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentawai Anugerah Sejahtera Padang. *Matua Junal*, 5(4) 212-225.
- Mangkunegara, A. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A (2017). *Motivasi dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Megawati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(2), 135-149.
- Munardi, H. T., Djuhrtono, T., & Sidik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. *Jurnal Manajemen*. 1(2), 336.
- Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 223-228.
- Nurdiansyah, & Rahman. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Orocamma, C., Tumbel, T. M., Asaloei, I. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1) , 66-72.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(4), 554-562.
- Prihastoto, F. D., & Nugroho, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime International Malang. *Jurnal Mahasiswa FEB*, 7(2), 1-14.
- Robbins, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 209-217.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Manajaemen*, 13(1).
- Seo, N., Rumampuk, J. I., & Potolau, M. J. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 52-58.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7-13.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Yogyakarta.