

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT KENCANA LESTARI LOGISTIK CABANG BINJAI**

**Adriyan Ramadhan<sup>1</sup> Rosniwati Br. Bangun<sup>2</sup> Khamo Waruwu<sup>3</sup> Mella Yunita<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tjut Nyak Dhien

e-mail; adriyanramadhan31@gmail.com<sup>1</sup>, waruwukhamo.se.mm@gmail.com<sup>3</sup>, mlynt69@gmail.com<sup>4</sup>

### **Abstrak**

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai dan dilaksanakan pada PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai, dimana jumlah populasi dan sampel sebanyak 110 orang. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, Multikolonieritas, Heterokedastisitas. Teknik analisis data yaitu regresi berganda, Uji Parsial 1 variabel Lingkungan Kerja dengan taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  pada taraf signifikan yang ditentukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja, selanjutnya Uji Parsial 2 variabel Budaya Kerja pada taraf signifikan sebesar  $0.002 > 0,05$  pada taraf signifikan yang ditentukan maka dapat variabel Budaya Kerja memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja sedangkan Uji Anova F (simultan) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana tingkat signifikan F hitung  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu Motivasi Kerja. Sementara jumlah persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) hasilnya sebesar atau 39,0% dinyatakan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dapat memengaruhi Motivasi Kerja sebesar 39%, dan sisanya sebesar 61% dapat dipengaruhi oleh variabel belum diketahui.

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja.*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Culture on Employee Work Motivation at PT Kencana Lestari Logistik Binjai Branch and carried out at PT Kencana Lestari Logistik Binjai Branch, where the total population and sample are 110 people. The research instrument is a questionnaire with a Likert scale model. Requirements test was conducted to test normality, multicollinearity, heteroscedasticity. The data analysis technique is multiple regression, Partial Test 1 Work Environment variable with a significant level of  $0.000 < 0.05$  at the specified significant level, it can be concluded that the Work Environment variable has an influence on Work Motivation, then Partial Test 2 Work Culture variables at a significant level of  $0.002 > 0.05$  at the specified significant level, it can be concluded that the Work Culture variable has an influence on Work Motivation, while the Anova F Test (simultaneous) with a significance level of 0.000. Where the significant level of F count  $0.000 < 0.05$  indicates that the Work Environment and Work Culture simultaneously have a positive and significant effect on the affected variable, namely Work Motivation. While the percentage of the influence of the independent variable on the dependent variable with the value of R<sup>2</sup> (Coefficient of Determination) the result is 39.0%, it is stated that the Work Environment and Work Culture can affect Work Motivation by 39%, and the remaining 61% can be influenced by unknown variables.

**Keywords:** *Work Environment, Work Culture, Work Motivation*

## **Pendahuluan**

Pengelolaan perusahaan dimulai dari adanya sumber daya manusia yang dapat melakukan aktifitas atau kegiatan untuk kepentingan perusahaan agar berjalan dengan baik sesuai keinginan dan harapan yang diinginkan. Perusahaan maupun organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tentunya rencana yang sudah dibuat tidak lah mungkin berjalan tanpa ada sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keinginan untuk memajukan perusahaan atau organisasi yang dikelola. Lingkungan kerja memiliki permasalahan dengan keadaan sekitar baik dalam internal perusahaan maupun eksternal perusahaan dalam hal ini masyarakat sekitar dimana halaman parkir kendaraan pribadi sudah tidak memadai seiring semakin bertambahnya jumlah karyawan, selain itu penerangan lampu juga belum seluruhnya salah satunya ditempat parkir kendaraan operasional yaitu truck.

Budaya kerja memiliki makna tersendiri dalam menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan namun saat ini masih ada budaya kerja yang dipandang perlu untuk diperbaiki dimana promosi jabatan belum tepat sasaran sehingga banyak karyawan lainnya yang seharusnya punya kesempatan untuk dipromosikan namun karena indikator penilaiannya jabatan ini hanya dilihat dari kerajinan dan masa kerja saja bukan sementara kompetensi yang dimiliki karyawan dikesampingkan.

Pada kesempatan ini perlu diketahui tempat objek latar belakang masalah penelitian adalah PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai yang beralamat di Kota Binjai Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dibidang penyaluran Air Mineral yang pada awalnya dikelola oleh perusahaan Aqua Indonesia dan kini telah dikelola oleh Perusahaan Danone sebagai owner dari perusahaan Air Minum Terbesar saat ini yang ada di Indonesia. Karena permintaan semakin banyak maka perusahaan ini membelah diri atau membuka cabang diseluruh nusantara baik distributor, agen, sub-sub agen, dan pengecer. Dan usia perusahaan ini sudah 5 tahunan melayani pendistribusian air mineral ke seluruh pelosok nusantara di kota medan. Adapun produksi dari perusahaan ini adalah terdiri dari: aqua botol berukuran 220 ml, 600 ml, 1500 ml, dan juga gallon isi ulang.

Pada lini kehidupan organisasi agar orang-orangnya mau melakukan apa yang kita inginkan maka dibutuhkan teknik. Teknik, motivasi sesuai kemampuan pimpinan atau pengelola organisasi tersebut mulai dari pemberian jabatan dan menawarkan kesempatan dapat pengalaman dan berbagai hal yang bisa memberikan dorongan dalam diri seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan target. Contohnya saja seorang tukang sapu di jalan raya yang kesehariannya melakukan tugasnya dengan penuh resiko, namun karena suatu hal yang akan didapatkan dari pekerjaan itu seperti upah dan tuntutan kebutuhan keluarga maka dia rela berpanas-panasan dan bahkan acaman kecelakaan terbesar dihadapinya.

Beberapa pendapat lain mengemukakan pengertian dari motivasi menurut Sutrisno (2013) bahwa motivasi memiliki dua komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Dalam buku Hartatik (2014) Motivasi berasal dari Bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pada pendapat diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah berupa hasrat yang timbul dari diri seseorang melakukan sesuatu untuk mewujudkan keinginannya agar terpenuhi dengan bergiat melaksanakan tugasnya dengan senang dan rasa puas atas apa yang didapatkannya.

Keberadaan lingkungan kerja dalam berbagai lembaga/instansi baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memberi dampak pada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara aman, nyaman dan tanpa ada rasa was – was. Dengan kondisi seperti ini maka apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Budi W. Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang bekerja dilingkungan pekerjaannya tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari – hari. Pada jurnal yang dipublikasikan Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan dengan penulis Rosniwaty Br. Bangun, Khamo Waruwu, Putri Paramita; lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru. Dari beberapa pendapat ahli diatas maka bisa diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja banyak mencakup hal yang dapat membawa perubahan pada diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan tugas – tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggungjawab.

Budaya merupakan tradisi yang terus menerus dilakukan sampai waktu yang belum bisa ditentukan. Tidak hal lain pula dalam perusahaan/organisasi memiliki sejumlah perbedaan budaya tergantung dari dasar-dasar dibentuknya suatu organisasi tersebut sehingga melekat pada para pengikut organisasinya. Bila dilihat budaya organisasi ini dapat mempengaruhi terhadap pencapaian suatu tujuan yang akan dicapai. Maka ahli banyak berpendapat perihal budaya organisasi ini dengan tujuan yang sama. Budaya kerja erat dengan hubungannya dengan budaya kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi namun budaya kerja ini adalah kebiasaan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi dan ini biasanya melekat pada budaya organisasi yang sudah diterapkan, individu tinggal melaksanakannya saja dan menerapkan dalam kehidupan kerja setiap harinya dalam lingkungan perusahaan/organisasi.

Dalam berbagai pendapat para ahli mengemukakan pengertian perihal budaya kerja menurut Triguno (Effendy (2012) dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan dan Budaya Kerja. Dimana budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan suatu kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Menurut Perucci & Hamby dalam Manahan P. Tampubolon pada repository Universitas Banten ditulis oleh Najihatunrohmah (2018) “Budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan lingkungan baik dari sikap individu maupun lingkungan sikap kelompok dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Dengan alasan tersebut seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian ini mulai dari lingkungan kerja yang belum memadai, budaya kerja yang harus perbaiki kembali serta bentuk motivasi karyawan yang kurang memicu semangat untuk bekerja maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai”. Penelitian ini memiliki tujuan berdasarkan latar belakang adalah (a) untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai, (b) untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai dan (c) untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai yang beralamat di Jalan Letjend Jamin Ginting Lingkungan 3 Puji Dadi Binji Selatan. Dengan objek penelitian adalah karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai. Dalam penelitian memerlukan suatu objek yang akan dilihat jumlah populasinya. Populasi menurut Sugiono (2012) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai yang berjumlah 110 (seratus sepuluh) orang.

Dalam pengumpulan data memiliki dua sumber data seperti yang ditulis oleh Supriyanto & Maharani (2013) sumber data dalam penelitian dibagi berdasarkan kelompok data sebagai berikut: Data Primer; merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh sipeneliti tanpa menggunakan perantara dipergunakan untuk pemecahan masalah yang ada. Data Sekunder; merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara, data yang diperoleh dicatat dan dikumpulkan untuk keperluan penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara: Observasi/pengamatan, Wawancara, dan Kuesioner. Teknik analisis regresi berganda ditemukan pada penelitian yang memiliki lebih dari dua. Dalam karya Noor (2014) analisis regresi studi ketergantungan satu variabel, variabel bebas pada satu atau lebih variabel lain dengan maksud menaksir dan meramalkan nilai-nilai rata-rata hitung atau rata-rata populasi Variabel tak bebas. Persamaan Regresi Linier Multiple adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Bentuk persamaan ini adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1.X_1 + b_2.X_2.$$

$\hat{Y}$  = Motivasi Kerja (variabel terikat)

$a$  = Koefisien konstanta

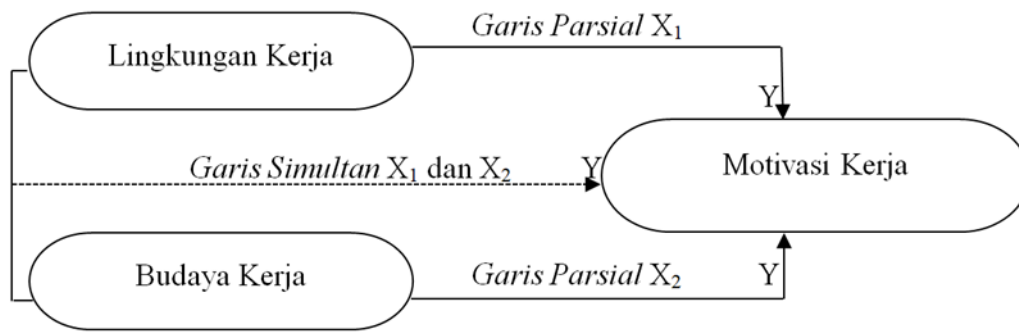
$X_1$  = Lingkungan Kerja (variabel bebas pertama)

$X_2$  = Budaya Kerja (variabel bebas kedua)

$\epsilon$  = error. (kurniawan 2014)

Selain teknik analisis regresi maka dilakukan juga uji kualitas data yang terdiri dari: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Selanjutnya dilakukan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji hipotesis secara parsial dan Uji hipotesis Secara Simultan, dan yang terakhir adalah Koefisien Determinasi atau R Square.

Berdasarkan paparan teori yang sudah disampaikan beberapa ahli diatas maka penulis dapat membuat kerangka berfikir seperti yang terlihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Pada kerangka konseptua terdapat tiga variable yakni 2 variabel bebas (*independent*) dalam hal ini Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dan variabel *dependent* dalam hal ini Motivasi Kerja. Dimana kelihatan pada gambar yang mana hubungan nya ada yang garis pengaruh secara parsial atau pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y dan Pengaruh X<sub>2</sub> terhdap Y sedangkan garis pengaruh simultan secara bersama-sama pengaruh X<sub>1</sub> dan Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y.

**Hasil dan Pembahasan**

Untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir dalam daftar pertanyaan angket yang telah disajikan pada responden maka diperlukan Uji Validitas dengan nilai lebih besar (>0.30), maka butir *Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS. 20.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari X dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>**

Correlations									
	VX1.1	VX1.2	VX1.3	VX1.4	VX1.5	VX1.6	VX1.7	VX1.8	X1
VX1.1 Pearson Correlation	1	,704**	,381**	,265*	,565**	,328**	,146	,157	,715**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,000	,000	,129	,100	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.2 Pearson Correlation	,704**	1	,606**	,462**	,855**	,299**	,231	,175	,881**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,015	,068	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.3 Pearson Correlation	,381**	,606**	1	,602**	,505**	,279**	,107	,222*	,758**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,003	,264	,020	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.4 Pearson Correlation	,265*	,462**	,602**	1	,415**	,205	,198	,250**	,690**
Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,032	,038	,008	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.5 Pearson Correlation	,565**	,855**	,505**	,415**	1	,015	,154	,185	,754**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,874	,109	,052	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.6 Pearson Correlation	,328**	,299**	,279**	,205	,015	1	,039	-,014	,446**
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,003	,032	,874		,688	,887	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.7 Pearson Correlation	,146	,231	,107	,198	,154	,039	1	,499**	,385**
Sig. (2-tailed)	,129	,015	,264	,038	,109	,688		,000	,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VX1.8 Pearson Correlation	,157	,175	,222*	,250**	,185	-,014	,499**	1	,407**
Sig. (2-tailed)	,100	,068	,020	,008	,052	,887	,000		,000
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1 Pearson Correlation	,715**	,881**	,758**	,690**	,754**	,446**	,385**	,407**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Penelitian 2022

Nilai corrected item-total correlation dengan kode Pertanyaan X<sub>1</sub> dari enam pertanyaan di atas yakni X<sub>1</sub> yakni (0,715, 0,881, 0,758, 0,690, 0,754, 0,446, 385, 0,407) > dari 0,187 (r tabel) yang artinya seluruh butir pernyataan dari variabel bebas yaitu X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja) di atas dinyatakan valid.

**Tabel 2. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

		Correlations							
		VX2.1	VX2.2	VX2.3	VX2.4	VX2.5	VX2.6	VX2.7	X2
VX2.1	Pearson Correlation	1	,445**	,359**	,269**	,280**	,343**	,245**	,651**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,003	,000	,010	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
VX2.2	Pearson Correlation	,445**	1	,459**	,132	,238**	,453**	,256**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,169	,012	,000	,007	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
VX2.3	Pearson Correlation	,359**	,459**	1	,368**	,279**	,838**	,220	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,003	,000	,021	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
VX2.4	Pearson Correlation	,269**	,132	,368**	1	,423**	,304**	,354**	,589**
	Sig. (2-tailed)	,004	,169	,000		,000	,001	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
VX2.5	Pearson Correlation	,280**	,238**	,279**	,423**	1	,225	,507**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,003	,012	,003	,000		,018	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
VX2.6	Pearson Correlation	,343**	,453**	,838**	,304**	,225	1	,155	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,018		,106	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
VX2.7	Pearson Correlation	,245**	,256**	,220	,354**	,507**	,155	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,010	,007	,021	,000	,000	,106		,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2	Pearson Correlation	,651**	,671**	,777**	,589**	,617**	,739**	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Kuesioner 2022

Nilai corrected item-total correlation dengan kode pertanyaan X<sub>2</sub> dari enam pertanyaan di atas yakni X<sub>2</sub> yakni (0,651, 0,671, 0,777, 0,589, 0,617, 0,739, 0,565) > dari 0,187 (r tabel) yang artinya seluruh butir pernyataan dari variabel bebas yaitu X<sub>2</sub> (Budaya Kerja) di atas dinyatakan valid.

**Tabel 3. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y**

		VY1	VY2	VY3	VY4	VY5	VY6	VY7	VY8	Y
VY1	Pearson Correlation	1	,571**	,782**	,371**	,448**	,255**	,568**	,497**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY2	Pearson Correlation	,571**	1	,456**	,600**	,369**	,119	,596**	,519**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,215	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY3	Pearson Correlation	,782**	,456**	1	,442**	,452**	,239**	,491**	,383**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,012	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY4	Pearson Correlation	,371**	,600**	,442**	1	,377**	,095	,400**	,253**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,326	,000	,008	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY5	Pearson Correlation	,448**	,369**	,452**	,377**	1	,169	,493**	,693**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,077	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY6	Pearson Correlation	,255**	,119	,239**	,095	,169	1	,159	,119	,458**
	Sig. (2-tailed)	,007	,215	,012	,326	,077		,097	,215	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY7	Pearson Correlation	,568**	,596**	,491**	,400**	,493**	,159	1	,559**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,097		,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
VY8	Pearson Correlation	,497**	,519**	,383**	,253**	,693**	,119	,559**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,215	,000		,000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y	Pearson Correlation	,793**	,740**	,753**	,634**	,715**	,458**	,748**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Penelitian 2022

Nilai corrected item-total correlation dengan kode Y dari enam pertanyaan di atas yakni Y yakni (0,793, 0,740, 0,753, 0,634, 0,715, 0,458, 0,748, 0,704) > dari 0,187 (r tabel) yang artinya seluruh butir pernyataan dari variabel terikat yaitu Y (Motivasi Kerja) di atas dinyatakan valid. Dimana nilai r tabel didapatkan dari hasil  $df=(N-2)$  N adalah jumlah responden sebanyak  $110-2 = 108$  dengan taraf signifikan 0,05%.

### Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Berdasarkan hasil angket diatas maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner maka diperlukan Uji Reliabilitas maka bisa dilihat pada tabel Reliability Statistic yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 8. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,799	8

Sumber: Penelitian 2022

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60. maka berdasarkan data tersebut seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dari 8 butir pertanyaan karena nilai cronbach's alpha 0,799 > dari 0,60.

**Tabel 9. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	7

Sumber: Penelitian 2022

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60. maka berdasarkan data tersebut seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dari 7 butir pernyataan karena nilai cronbach's alpha 0,784 > dari 0,60.

**Tabel 10. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	8

Sumbe : Penelitian 2022

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60. maka berdasarkan data tersebut seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dari 8 butir pertanyaan karena nilai cronbach's alpha 0,824 > dari 0,60.

**Tabel 11. Estimasi Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,807	4,180		-,432	,666		
	Lingkungank Kerja	,728	,095	,580	7,680	,000	1,000	1,000
	Budaya Kerja	,348	,111	,236	3,129	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Penelitian 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,807 + 0,728X_1 - 0,348X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Motivasi Kerja)
- X1 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)
- X2 = Variabel Independen (Budaya Kerja)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa: menjelaskan bahwa nilai constant sebesar -1.807 artinya jika semua variabel bebas bernilai 0 dalam hal ini Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) tidak dilakukan maka Motivasi Kerja berkurang sebesar -1.807 (konstan). Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa: Koefisien Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

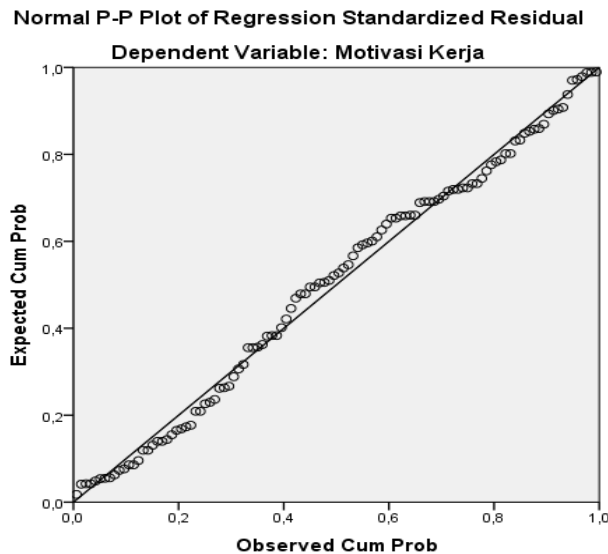
meningkat 1 persen maka akan memberikan pengaruh Pada Peningkatan Motivasi Kerja (Y) sebesar 72,8 %. Selanjutnya Koefisien Budaya Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 persen maka akan memberikan pengaruh peningkatan Motivasi Kerja (Y) sebesar 34,8%. menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin bagus dengan asumsi variabel lain tetap maka Motivasi Kerja akan mengalami perubahan, sedangkan bila Budaya Kerja dilaksanakan maka Motivasi Kerja akan mengalami perubahan.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel (Residual) memiliki distribusi normal. Salah satu uji statistik yang digunakan adalah uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:



**Gambar 3. Uji Normalitas Plot**

Pada gambar grafik di atas menunjukkan pola titik-titik mengikuti arah garis sekitar diagonal ini disebutkan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linier yang sempurna atau variabel bebas ada korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF).

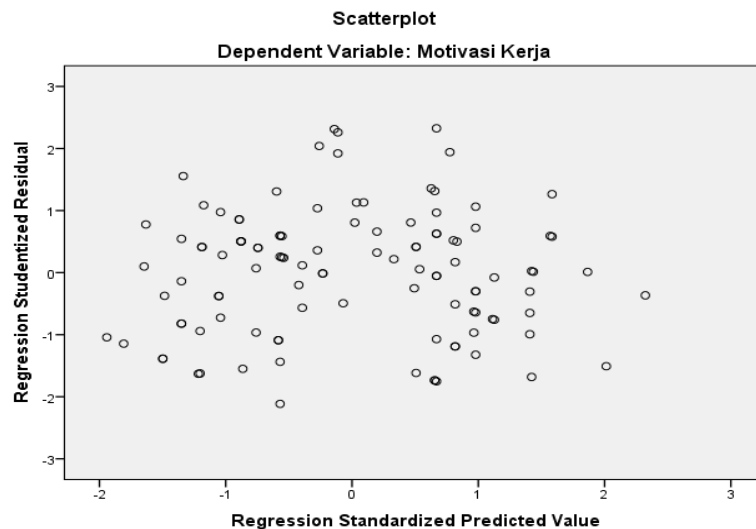
**Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,807	4,180			
	Lingkungan Kerja	,728	,095	,580	1,000	1,000
	Budaya Kerja	,348	,111	,236	1,000	1,000

Jika Nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0.1 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil output SPSS di atas terdapat multikolinieritas VIF = 1.000 yaitu < 10 dan nilai Tolerance = 1.000 > 0.100.

### Uji Heterokedastisitas

Untuk menunjukan nilai varians antara nilai dependent variabel tidak sama atau varians (Residu) tidak konstan bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan residual dari satu pengamatan.



**Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari hasil tampilan utput SPSS diatas dengan jelas menunjukkan penyebaran titik titik secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heterokedastisitas

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 14. Hasil Uji t (Coefficients (a))**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,807	4,180		-,432	,666
	Lingkungank Kerja	,728	,095	,580	7,680	,000
	Budaya Kerja	,348	,111	,236	3,129	,002

Berdasarkan tabel bisa dilihat besaran yang dihasil kan dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah berpengaruh signifikan atau malah sebaliknya, penjelasannya sebagai berikut:

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Dari tabel di atas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  pada taraf signifikan yang ditentukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

**Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Dari tabel di atas menunjukkan variabel Budaya Kerja (X2) taraf signifikan sebesar  $0.002 > 0,05$  pada taraf signifikan yang ditentukan maka dapat variabel Budaya Kerja memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

**Uji Pengaruh Serempak (uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Budaya kerja Berpengaruh signifikan secara serempak terhadap Motivasi Kerja pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang digunakan.

**Tabel 15. Uji F (Anova<sup>b</sup>)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602,591	2	301,295	34,145	,000 <sup>b</sup>
	Residual	944,173	107	8,824		
	Total	1546,764	109			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungank Kerja

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai F hitung sebesar 34.145 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel sebesar 3.08 pada alpha 0.05 oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikannya  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase %. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja.

**Tabel 16. Model Summary (b)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 <sup>a</sup>	,390	,378	2,971

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

R square digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi (pengaruh) variabel bebas terhadap variabel terikat dengan catatan : Apabila teknik analisis datanya hanya terdiri dari satu sampai dua variabel bebas, maka digunakan R Square, tetapi apabila jumlah variabel bebasnya lebih dari 2 (dua) maka lebih baik menggunakan Adjusted R Square yang nilainya selalu lebih kecil dari R Square. Menurut Ridwan (2016) menjelaskan, untuk variable (Independen) yang lebih dan dua lebih baik digunakan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>).

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,390 atau 39,0% yang artinya Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja hingga sebesar 39%, dan sisanya sebesar 61% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam pembahasan ini

## Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama secara parsial membuktikan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja terbukti dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Hipotesis Kedua secara parsial berpengaruh yaitu Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar  $0.002 < 0.05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.
3. Untuk pengujian hipotesis secara simultan telah membuktikan ternyata pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .
4. Nilai persentase yang dihasilkan dari koefisien determinasi memberikan pengaruh sebesar 53.6% dan selebihnya adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini sebesar 46.6%.

PT Kencana Lestari Logistik Cabang Binjai sudah semestinya merancang kenyamanan lingkungan baik dalam perluasan lokasi parkir internal maupun tempat parkir kendaraan operasional agar tidak mengganggu aktivitas masyarakat sekitar selanjutna memperbaiki budaya kerja dengan mengedepankan kompetensi yang dimiliki dalam hal promosi jabatan

bukan hanya sekedar lama karyawan bekerja kalo belum mampu maka dilihat kandidat yang memiliki kompetensinya terakhir bagi penelitian lanjutan dapat menambah variabel agar dapat mendapatkan hasil yang lebih sempurna dan bisa dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Bangun, Br, Rosniwaty. Waruwu, Khamo. Paramita, Putri. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Vol.9 No. 1 2021 Pages: 268-283. **DOI:** <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.235>. Juli 2022
- Effendy, Syahril. 2012. *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. Edisi 2. Medan; USU Press
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Laksana.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Bisnis Ekonomi Dan Bisnis Teori, Konsep, Dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Najihatunrohmah, N. 2018. *Budaya Organisasi dan Konsep Dasar budaya* <http://repository.uinbanten.ac.id/2851/3/BAB%20II%2010-45.pdf>.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta; PT Grasindo.
- Ridwan. 2016. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung; CV Alfabeta.
- Siagian. Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad, Sani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang; UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta; Kencana