

## **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. DIPO STAR MEDAN**

Oleh:

Muhammad Rum Lubis  
Universitas Al Washliyah Medan  
Email: [mhdrumlubis@gmail.com](mailto:mhdrumlubis@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan, bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan

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

### **ABSTRACT**

*The formulation of the problem in this study is how the influence of motivation on the performance of employees of PT. Dipo Star Medan, how the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Dipo Star Medan, how the influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT. Dipo Star Medan. Based on the results of testing and analysis shows that there is a significant influence between motivation on the performance of employees of PT. Dipo Star Medan. There is a significant influence between the work environment on performance, partially there is a significant influence between motivation on the performance of employees of PT. Dipo Star Medan. Motivation and work environment simultaneously have an influence on the performance of employees of PT. Dipo Star Medan.*

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

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024  
Published : 19-09-2024, Page : 54-62*

motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT. Dipo Star Medan yaitu adanya ketidakpuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN : 2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024  
Published : 19-09-2024, Page : 54-62*

muncul pada pegawai yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan, bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah PT. Dipo Star Medan. Objek penelitian adalah motivasi sebagai variabel  $X_1$  dan lingkungan kerja sebagai variabel  $X_2$  dan kinerja sebagai variabel  $Y$ . Secara umum hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Sedangkan dari hasil analisis pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas/independent (motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (kinerja) di PT. Dipo Star.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel Motivasi ( $X_1$ ), terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan diperoleh nilai  $t_{motivasi} = 4,877$ , sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 39 sebesar 1,687 maka  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4,877 > 1,687$ ) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik motivasi maka akan tinggi/baik kinerja. Motivasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dan sebaliknya motivasi yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Banni (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur area Samarinda” menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Rangga Mahardika (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai pada PT AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) yang ditunjukkan nilai nilai  $t_{lingkungan\ kerja} = 2,975$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 40 sebesar 1,687 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,975 > 1,687$ ) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik lingkungan kerja maka akan tinggi/baik variabel kinerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Resa Almustofa (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Lucky Wulan Analisa (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dipo Star.**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) PT. Dipo Star dengan nilai  $F_{hitung} = 32,280$  sedangkan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai  $F_{tabel}$  dengan dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 48 adalah sebesar 2,47, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $32,280 > 2,47$ . Dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Daniel Surjosuseno (2017) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian Almustofa (2018) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkom Bandung” menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Dipo Star Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman, Arifin, (2013), *Kerangka Pokok-Pokok Management*, Gramedia, Jakarta.
- Airlangga, Bayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Aris, Muhammad. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelni Cabang Samarinda, <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view>.
- As'ad, M. (2011). *Psikologi Industri*. Liberty. Jakarta.
- Dharma. Agus, (2011). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary, (2012). *Human Resources Management Seven Edition*. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Farizki, Muchammad Ressa. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya, *Journal Ilmu Ekonomi*, Vol.2 Nomor 10.
- Handoko, T.Hani. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriyani, Evi Diah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/28070>.
- Indriyo. Gitosudarmo dan Sukanto, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Lubis, Masnilayati, (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi SDM dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.1 No.2.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2017) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Utomo, S. B., Ichsan, R. N., Fauzan, T. R., Lotte, L. N. A., & Zakaria, M. (2024). Religiusitas sebagai Moderasi dan Faktor yang Mempengaruhi Niat Wisatawan Mengunjungi Wisata Halal di Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3893-3905.
- Ichsan, R. N., Laratmase, P., Novedliani, R., Utami, E. Y., & Mahmudin, T. (2024). Digitalisasi Destinasi Sebagai Strategi Pengembangan Promosi Pariwisata Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. R., Ichsan, R. N., Nasution, L., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2024). Analysis Of Factors Affecting The Amount Of People's Business Credit Loans In Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 915-923.

- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. R., Ichsan, R. N., Nasution, L., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2024). Analysis Of Factors Affecting The Amount Of People's Business Credit Loans In Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 915-923.
- Siregar, D., & Ichsan, R. N. (2024). An Analysis of the Economic Dimensions of Entrepreneurship in Surah Al-Kahf. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(1), 90-101.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Nasution, L., Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Rizkina, S. (2024). Pendampingan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Di Akademi Keperawatan Hkbp Balige. *Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(01), 113-117.
- Ichsan, R. N. (2023). The Influence Of Sharia Management, Information Technology And Leadership On Performance Effectiveness (Study On Employees Of Pt. Sentosa Deli Mandiri Medan). *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 11(2), 318-325.
- Ichsan, R. N. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani: Peningkatan Service Excellent Karyawan Bank Syariah Di Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7187-7197.
- Ichsan, R. N., Tanjung, A. M., & Nst, V. F. H. (2023). Pemanfaatan Website Online Single Submission (Oss) Dalam Kegiatan Usaha Mikro Kecil Menengah Dikota Medan Berbasis Maqashid Syariah. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(2), 57-72.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). *Buku PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Panggabean, N. R. (2024). *buku ajar Sistem Informasi Manajemen (SIM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Nst, V. F. H., Asmuni, A., & Anggraini, T. (2024). Review Of Fiqh Muamalah On The Forms Of Online Buying And Selling Contracts In The Tiktok Shop Application. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10804-10812.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. R., Ichsan, R. N., Nasution, L., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2024). Analysis Of Factors Affecting The Amount Of People's Business Credit Loans In Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 915-923.
- Nst, V. F. H., Majid, M. S. A., & Harahap, I. (2024). The Role Of Imports In Development According To Islamic And Conventional Macroeconomic Perspectives. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(1), 100-106.

- Devi, R. S., Lubis, M. A., Nst, V. F. H., & Sihombing, A. (2024). Persaingan Usaha Tidak Sehat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 6(1), 108-118.
- Nasution, L., Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Rizkina, S. (2024). Pendampingan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Di Akademi Keperawatan Hkbp Balige. *Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(01), 113-117.
- Nst, V. F. H., Nasution, M. Y., & Sugianto, S. (2024). Relationship ushul Fiqh, Qowa'id Fiqih dan Maqashid Al-Syariah With Islamic Economy. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1017-1023.
- Nst, V. F. H., Tarigan, A. A., & Nasution, Y. S. J. (2023). Prinsip Equilibrium Perilaku Berkonsumsi Dalam Perspektif Al Qur'an Surat Al Furqon Ayat 67. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 10024-10034.
- Lubis, M. R., Siregar, G. T., Nurita, C., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2023). Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat: Memahami Perbedaan Tindak Pidana Penipuan dan Penggelapan. *Bulletin of Community Engagement*, 3(2), 261-270.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. A., Siregar, G. T., Lubis, M. R., Nst, V. F. H., & Ichsan, R. N. (2023). Prosedur Jual Beli Tanah Dan Bangunan Warisan Yang Dilakukan Dihadapan Ppat (Procedure For Sale And Purchase Of Heritage Land And Buildings Carried Out Before The Ppat). *PKM Maju UDA*, 4(3), 1-13.
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic Human Resource Management in The Digital Era For MSMEs and Cooperatives in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 497-512.
- Ichsan, R. N., Tanjung, A. M., & Nst, V. F. H. (2023). Pemanfaatan Website Online Single Submission (Oss) Dalam Kegiatan Usaha Mikro Kecil Menengah Dikota Medan Berbasis Maqashid Syariah. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(2), 57-72.
- Ichsan, R. N., Lubis, M. A., Nst, V. F. H., & Panggabean, N. R. (2023). Sosialisasi Peningkatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Berbasis Manajemen Syariah Di Kecamatan Medan Area Kota Medan. *PKM Maju UDA*, 4(2), 42-49.
- Nst, V. F. H., Suma, D., Siregar, B. A., Ichsan, R. N., Panggabean, N. R., & Sibarani, J. P. (2023). Pendampingan Pemasaran Keripik Ubi Dalam Meningkatkan Penjualan Berbasis Digital Di Desa Marendal 1 Kecamatan Patumbak, Deli Serdang-Sumatera Utara. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 45-52.
- Ammar, D., Danialsyah, D., Lubis, M. F. R., Purba, A. R., & Nst, V. F. H. (2023). Pelaksanaan Pemberian Marga Dalam Sistem Perkawinan Etnik



---

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024*  
*Published : 19-09-2024, Page : 54-62*

Mandailing (Studi di Lembaga Adat Budaya Mandailing Medan). *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 68-79.

Siregar, G., Lubis, M. A., Lubis, M. R., Nst, V. F. H., & Nasution, L. (2023). Perbuatan Melawan Hukum Akibat Membangun Di Atas Tanah Wakaf (Unlawful Actions Caused By Building On The Waqf Land). *PKM Maju UDA*, 4(1), 31-38.