

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KIRNERJA KARYAWAN PT. ANTAM (Persero) Tbk. UNIT BISNIS PERTAMBANGAN NIKEL (UBPN) KOLAKA

Muhammad Basri<sup>1</sup>, Rosfiah Aarsal<sup>2</sup>, Hasran<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Halu Oleo, <sup>2,3</sup>Universitas Pejuang Republik Indonesia, Makassar

Correspondent author: [muhammadbasri275@gmail.com](mailto:muhammadbasri275@gmail.com)

<sup>1</sup>Kendari 93231, Sulawesi Tenggara, <sup>2</sup> Makassar-Indonesia

### Abstract

*This study aims to examine the influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Antam Tbk. UBPN Kolaka, The type of data is quantitative data sourced from 108 employee respondents using a questionnaire instrument in the form of a google form as a data collection technique. The sampling technique is random sampling. The data were processed using statistical tests and analyzed by multiple regression. The results of the study show that, partially, the work environment does not have a significant effect on employee performance, but it needs to be explained that, in general, the employees surveyed are those who work in open spaces (not in offices/buildings), on the contrary, work motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously showed a significant influence between the driving environment and work motivation on employee performance.*

**Keywords: employee performance; Work environment; work motivation**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk. UBPN Kolaka, Jenis data adalah data kuantitatif yang besumber dari 108 responden karyawan dengan menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk *google form* sebagai teknik pengumpulan data. Teknik penentuan sampel adalah *random sampling*. Data diolah menggunakan uji statistik dan dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun perlu dijelaskan bahwa, pada umumnya karyawan yang disurvei adalah mereka yang bekerja pada ruangan terbuka (bukan dalam ruangan kantor/gedung), sebaliknya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kendarja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Lingkungan kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan**

Open Access at: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

## PENDAHULUAN

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersihm sejuk dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan yang bekerja (Ramli, 2019), karena lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat mengurangi tingkat stres (Haryati et al., 2019).

Seringkali motivasi karyawan tidak efektif karena Karena tidak adanya keyakinan yang rumbuh dalam diri mereka bahwa dengan tujuan organisasi akan tercapai sehingga

tujuan pribadinya akan ikut tercapai (Nurdin & Djuhartono, 2021). Oleh karena itu, dengan motivasi yang baik, akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik, sehingga keberadaan motivasi sangat penting, karena dengan adanya motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Bachtiar et al., 2012).

Menurut Rivai (2016), bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan pekerjaan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Tesmanto & Rina, 2022).

Organisasi di dunia global yang dinamis ini terus berusaha mengembangkan dan memotivasi karyawan mereka untuk membantu mencapai kinerja dengan berbagai aplikasi dan praktik manajemen SDM. Sistem manajemen penghargaan adalah praktik yang sangat digunakan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sistem manajemen penghargaan membantu organisasi untuk menarik, menangkap, mempertahankan dan memotivasi karyawan dengan potensi tinggi dan sebagai imbalannya mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi. Sistem manajemen penghargaan terdiri dari penghargaan ekstrinsik dan intrinsik; di mana yang pertama melibatkan imbalan finansial (gaji, bonus dan lain-lain) dan imbalan non-finansial seperti pengakuan, keamanan, gelar, promosi, penghargaan, pujian, keterlibatan pengambilan keputusan, jam kerja yang fleksibel, kenyamanan di tempat kerja, umpan balik, desain kerja, hak sosial dan lain-lain (Shahzadi et al., 2014)

## **Review Konseptual**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan kepekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Adha et al., 2019; Sembiring, 2020). Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan variabel lingkungan kerja seperti penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan keamanan, kesingan, udara dan penerangan (Jahroni & Darmawan, 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang

bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al., 2019). Robbins menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi". Greenberg menyatakan bahwa kedua aspek lingkungan kerja ini adalah lingkungan kerja internal perusahaan (*organizational culture*) dan kekuatan eksternal (Widodo, 2014)

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan en-thusiasm atau dorongan untuk bekerja. Motivasi Kerja dalam psikologi kerja juga disebut pendorong moral. Lemahnya kekuatan Motivasi Kerja suatu tenaga kerja juga menentukan besarnya pencapaian. David Mc. Clelland percaya bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, harapan akan kesuksesan, dan nilai pembakar yang melekat pada tujuan (Narasuci et al., 2018).

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang mendapat perhatian paling besar dalam hal motivasi. Namun, intensitas tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi (Arbyan & Riyanto, 2023).

### **Kineja Karyawan**

Mangkunegara (2017), *work performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya telah melalui tahapan-tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan upaya maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang bisa dibanggakan sebenarnya semu, sehingga kesuksesan bukanlah suatu kebetulan tetapi dilandasi dengan pondasi yang kuat (Hutomo et al., 2020). Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas *output*, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu serta ketepatan waktu *output* (Shahzadi et al., 2014). Beberapa parameter untuk mengukur kinerja, antara lain: keaktifan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, motivasi interinsik, komitmen, tingkat, kualitas pekerjaan, inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat keandalan, rasa tanggung jawab dan cara memanfaatkan waktur dalam menyelesaikan pekerjaan (Basri, M. Rosfiah A., 2023). Sebagai kesimpulan, bahwa

kinerja karyawan adalah penilaian sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diukur dari *produktivitas, kualitas, efisiensi dan kompetensi*.

## METODE

### Populasi dan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Antam Tbk, UBPB Kolaka berjumlah 1.087 orang (Tabel 2). Jumlah sampel 108 (9,94% dari populasi). Penelitian ini mengambil sampel secara tidak tetap, tetapi sebanyak-banyaknya diisi kuesioner oleh responden karena penelitian menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Link *google form* dibagikan (*share*) kepada responden. Hasil pengumpulan data yang telah diunduh dari *google form* dalam bentuk *excel* kemudian ditransfer ke dalam program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 untuk dianalisis.

### Variabel Penelitian

**Tabel 1.** Variabel, Indikator dan Parameter Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Keharmonisan hunungan pribadi antar karyawan	Sangat Rendah
	Produktivitas hubungan kerja kelompok karyawan	Rendah
	Tingkat kebisingan di lingkungan	Sedang
	Peraturan kerja yang berlaku	Tinggi
	Penerangan atau pencahayaan di lingkungan kerja	Sangat Tinggi
	Sirkulasi udara di lingkungan kerja	
	Tingkat keamanan di lingkungan kerja	
Motivasi	Promosi jabatan	Sangat Buruk
	Prestasi kerja	Buruk
	Peluang dan kesempatan untuk mengembangkan karier	Sedang
	Penghargaan atas prestasi kerja	Baik
	Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan	Sangat Baik
	Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Kualitas (mutu) pekerjaan	
Kinerja	ketangguhan anda dalam bekerja	
	Tanggung jawab anda dalam bekerja	
	Produktivitas hubungan kerja kelompok karyawan	Sangat Rendah
	Prestasi kerja	Rendah
	Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	Sedang
Hsil pekerjaan	Tinggi	
		Sangat Tinggi

## Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai, data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program *Jamovi 2.4*. Adapun jenis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

### Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = *Intercept*, titik potong garis regresi dengan sumbu Y

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = *Komponen kesalahan random*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

#### 1. Jumlah Karyawan

**Tabel 2.** Jumlah Karyawan PT.Antam Tbk UBPN Kolaka Tahun 2022

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	1.041	95,77
2	Perempuan	46	4,23
<b>Total</b>		<b>1.087</b>	<b>100</b>

Sumber: Kantor PT. Antam Tbk UBPN Kolaka

#### 2. Profil Responden

**Tabel 3.** Profil Responden

No	Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	93	86,1
		Perempuan	15	13,9
		<b>Jumlah</b>	<b>108</b>	<b>100</b>
2	Tingkat Pendidikan	SMP/Sederajar	2	1,9
		SMA/Sederarajat	64	59,3
		Diloma	13	12
		Sarjana S1	29	26,8
		Sarjana S2/S3	0	0
		<b>Jumlah</b>	<b>108</b>	<b>100</b>
3	Masa Kerja	1-5 Tahun	65	60,2
		6-10 Tahun	16	14,8
		11-15 Tahun	2	1,9

16-20 Tahun	9	8,3
>20 Tahun	16	14,8
<b>Jumlah</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

### 1. Hasil uji regresi linier

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji regresi linier berganda melalui Program *Jamovi* 2.4. Diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linier

**Coefficients<sup>(a)</sup>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.704	.281		2.504	.014
Lingkungan Kerja	-.003	.017	-.016	-.159	.874
Motivasi Kerja	.098	.012	.815	7.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji korelasi melalui uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa besar hubungan antara variabel kinerja pegawai variabel dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diurutkan dari terbesar sampai terkecil, meliputi; lingkungan kerja sebesar 0.729 dan motivasi kerja sebesar 0.864. Hasil ini diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Korelasi

**Correlations**

		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson's r	—	—	—
	Df	—	—	—
	p-value	—	—	—
	95% CI Upper	—	—	—
	95% CI Lower	—	—	—
	N	—	—	—
Motivasi Kerja	Pearson's r	0.864***	—	—
	Df	106	—	—
	p-value	< .001	—	—
	95% CI Upper	1.000	—	—
	95% CI Lower	0.817	—	—
	N	108	—	—
Lingkungan Kerja	Pearson's r	0.729***	0.782***	—
	Df	106	106	—
	p-value	< .001	< .001	—
	95% CI Upper	1.000	1.000	—
	95% CI Lower	0.645	0.711	—
	N	108	108	—

Note. H<sub>a</sub> is positive correlation

Note. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001, one-tailed

Tabel 5 tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara variable lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dan natara variable motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ( $r > 0,5$  (0,729) dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan ( $r > 0,5$  (0,864). Variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja berkorelasi secara signifikan ( $r$ ) nilai signifikansi  $> 0,05$  (0,782) dengan variabel lainnya.

### 3. Koefisien Determinansi

Koefisiensi determinasi berganda yang disesuaikan (*adjusted R2*) adalah sebesar 0,643. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Determinansi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.636	.399

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

### 4. Pengujian hipotesis

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji F (uji secara bersama-sama/serempak). Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis kerja yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Formulasi  $H_0$  dan  $H_1$  adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.  
 $H_1$  = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
2.  $H_0$  = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.  
 $H_1$  = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
3.  $H_0$  = Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
4.  $H_1$  = Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa tingkat signifikansi  $F = 0,000$  ( $p > 0,005$ ), berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya sebab tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,005. Demikian juga pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7.** Out put Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.057	2	15.028	94.580	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.684	105	.159		
	Total	46.741	107			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 5 dan table 7 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,005$ ), dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-0,159) sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah (1,983). Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar (-0,159) < nilai  $t_{tabel}$ (1,963). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.
2. Tingkat signifikansi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,005$ ), dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (7,983) sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah (1,983). Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar (7,983) > nilai  $t_{tabel}$ (1,963). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Tingkat signifikansi variabel Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,005$ ), dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 94,580 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,083. Dengan demikian dapat diketahui bahwa (94,580) > (3,083). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kendarja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, dengan demikian lingkungan kerja membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayat & Taufiq, 2012) (Riyanto et al., 2017). Akan tetapi, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan, hal sejalan dengan penelitian (Firdaus, 2023). Namun hasil uji korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkorelasi secara kuat dengan kinerja karyawan, seperti hasil penelitsn Tesmanto (Tesmanto & Rina, 2022), berkorelasi secara kuat pula dengan motivasi kerja. Artinya, bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan morivasi kerja (Jayaweera, 2015), karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Widodo, 2014). Bahkan ada penelitian yang memasukkan variabel disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja sebagai faktor yang menentukan kinerja karyawan (Dheviests & Riyanto, 2020). Semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja kreatif kaeyawan (Yeh & Huan, 2017). Lingkungan



kerja berpengaruh terhadap motivasi, dan efikasi diri (keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya) berpengaruh terhadap motivasi dan secara simultan, lingkungan kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi (Tannady et al., 2019).

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang menentukan kinerja karyawan. Efek positif dari motivasi kerja terhadap kinerja hasil uji hitotesis. Ada beberapa indikator yang menentukan motivasi kerja, seperti promosi jabatan, prestasi kerja dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Penelitian lainnya memasukkan lima indikator motivasi kerja, yaitu: motivasi finansial, konsep diri eksternal, kenikmatan kerja, konsep diri internal dan internalisasi tujuan (Chien et al., 2020). Bahkan ada juga menghubungkan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula motivasi kerjanya (Hakim et al., 2021; Pancasila et al., 2020; Priarso et al., 2019). Ada juga penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja (Jayaweera, 2015).

Ada penelitian yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena para karyawan sudah puas dengan gaji mereka (Jafar et al., 2023). Ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2019). Namun penelitian yang paling banyak ditemukan bahwa, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Ali Iqbal et al., 2021; Purwanto, 2020). Penelitian lainnya menemukan bahwa, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja (Noviantoro et al., 2022). Selain dari itu, ditemukan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja (Yusuf lis et al., 2022). Temuan lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji parsial, tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2019), namun hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan pertambangan sebagian besar berada di luar ruangan. Hasil ujian parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ali Iqbal, M., Badawi Saluy, A., & Yusuf Hamdani, A. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Bachtiar, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–6.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1), 64–70.
- Basri, M. Rosfiah A., R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Publicuho*, 6(2), 602–614. <https://doi.org/https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.19>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069.
- Firdaus, A. (2023). the Influence of Employee Involvement and Work Environment on Employee Performance With Satisfaction As a Moderation Variable (Study of Employee Bsi Kcp Jakarta). *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 9(1), 67–79. <https://doi.org/10.19109/https://doi.org/10.19109/ieconomics.v9i1.17935>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. (2019). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk*. <https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of*

- Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Noviantoro, D., Marisa, S., & Sakarina, S. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Oblik i Finansi*, 4(4(98)), 80–88. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-4\(98\)-80-88](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-4(98)-80-88)
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyio, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., & Nasreen, S. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance - CORE Reader. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–166.
- Tannady, H., Erlyana, Y., & Nurprihatin, F. (2019). Effects of work environment and self-efficacy toward motivation of workers in creative sector in province of Jakarta, Indonesia. *Quality - Access to Success*, 20(172), 165–168.
- Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal Administration Business and Organization*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.61242/ijabo.22.199>
- Widodo, D. S. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance ( Study On Industrial Manufacture In West Java ). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62–66.
- Yeh, S. S., & Huan, T. C. (2017). Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants. *Tourism Management*, 58, 119–131. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.10.006>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>