



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta Pusat

Eka Syukur Rahmat Wati Mendrofa¹, Mohammad Amas Lahat², Dani Chandra Utama³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: ekasyukurrahmatwatimendrofa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner skala Likert. Teknik analisis data mencakup uji instrumen (*validitas* dan *reliabilitas*), uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil pengujian parsial (uji *t*) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,713$; $p = 0,480 > 0,05$). Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t = 3,440$; $p = 0,001 < 0,05$). Secara simultan (uji *F*), motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 10,059$; $p = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,300 mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 30,0% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 70,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran lebih dominan dalam mendorong kinerja karyawan dibanding motivasi kerja pada sektor jasa keuangan BUMN.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; PT Pegadaian

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Pegadaian Regional Office VIII Central Jakarta. The research employs a quantitative associative causal approach. The study population consisted of 50 employees, and the entire population was sampled using a saturated sampling technique. Data were collected using observation and Likert-scale questionnaires. Data analysis methods included instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The partial test (t-test) revealed that work motivation had no significant effect on employee performance ($t = 0.713$; $p = 0.480 > 0.05$). Conversely, the work environment had a positive and significant partial effect on employee performance ($t = 3.440$; $p = 0.001 < 0.05$). Simultaneously (F-test), work motivation and work environment significantly influenced employee performance ($F = 10.059$; $p = 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.300 indicates that work motivation and work environment account for 30.0% of the variance in employee performance, while the remaining 70.0% is explained by other factors outside the model. This study concludes that the work environment plays a more dominant role in driving employee performance than work motivation in a state-owned financial service institution.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance; PT Pegadaian

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang menentukan efektivitas, produktivitas, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategisnya. Di tengah tingginya persaingan di sektor jasa keuangan dan persaingan bisnis global, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal guna menjaga keunggulan kompetitif. PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta Pusat merupakan salah satu BUMN jasa keuangan yang memegang peran strategis dalam layanan pembiayaan. Kinerja karyawan di kantor wilayah ini berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pencapaian target-target lingkungan kerja operasi harian.

Salah satu aspek yang sering dikaitkan dengan kinerja adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang memicu ketekunan dan antusiasme individu dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja—baik kondisi fisik maupun iklim nonfisik—berperan penting menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas. Berdasarkan observasi awal di PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta Pusat, ditemukan beberapa indikasi permasalahan seperti pencapaian target yang belum konsisten serta kondisi lingkungan fisik yang membutuhkan penyesuaian demi kenyamanan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten (*research gap*). Sebagian besar studi mengarahkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, studi oleh Zuraida et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta, manufaktur, atau instansi pemerintah umum. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada analisis empiris yang berfokus spesifik pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta Pusat sebagai BUMN jasa keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial maupun simultan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta Pusat yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 50 orang ditetapkan sebagai responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Variabel motivasi kerja (X_1) diukur melalui 10 indikator mencakup pemenuhan kebutuhan dasar, jaminan kerja, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Variabel lingkungan kerja (X_2) diukur melalui 10 indikator mencakup kondisi fisik (suhu, kebersihan, fasilitas) serta nonfisik (hubungan kerja dan keamanan). Variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui 10 indikator meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui Uji Validitas Pearson Product Moment ($r_{\text{tabel}} = 0,278$; $df = 48$, $\alpha = 0,05$) dan Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,60$). Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas (Tolerance & VIF), dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser). Analisis hipotesis diuji menggunakan Regresi Linear Berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian signifikansi menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS version 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Seluruh butir instrumen X_1 ($r_{\text{hitung}} = 0,466 - 0,695$), X_2 ($r_{\text{hitung}} = 0,310 - 0,708$), dan Y ($r_{\text{hitung}} = 0,485 - 0,741$) memiliki $r_{\text{hitung}} > 0,278$, sehingga dinyatakan valid. Koefisien Cronbach's Alpha untuk X_1 (0,791), X_2 (0,710), dan Y (0,798) melampaui ambang batas 0,60, mengonfirmasi reliabilitas instrumen yang baik.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan $p = 0,179 > 0,05$, menegaskan bahwa residual berdistribusi normal. Model regresi bebas dari multikolinearitas karena nilai Tolerance untuk X_1 dan X_2 sebesar $0,738 > 0,10$ serta $VIF = 1,355 < 10,00$. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi X_1 (0,824) dan X_2 (0,076) lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil kalkulasi regresi linear berganda disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (β)	t	Sig.
(Constant)	14,155	5,620	-	2,519	0,015
Motivasi Kerja (X_1)	0,102	0,144	0,101	0,713	0,480
Lingkungan Kerja (X_2)	0,526	0,153	0,489	3,440	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14,155 + 0,102X_1 + 0,526X_2$$

• Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Nilai $t_{hitung} = 0,713$ dengan signifikansi $0,480 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 ditolak.

• Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Nilai $t_{hitung} = 3,440$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	386,454	2	193,227	10,059	0,000 ^b
Residual	902,826	47	19,209		
Total	1289,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Pengaruh Simultan: Hasil uji F menghasilkan $F_{hitung} = 10,059$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, mengonfirmasi bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,547	0,300	0,270	4,38281

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

Nilai R^2 sebesar 0,300 mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja menyumbang kontribusi sebesar 30,0% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 70,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar fokus penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian statistik mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta Pusat. Walaupun Koefisien regresi bernilai positif (0,102), nilainya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan intrinsik maupun ekstrinsik pada diri karyawan tidak secara langsung menjadi penentu utama tinggi rendahnya kinerja harian. Pada instansi BUMN berorientasi regulasi, operasional kerja sangat terstruktur oleh SOP, sistem target kerja, dan tanggung jawab rutin, sehingga kinerja karyawan tetap tertuntut stabil lepas dari tinggi-rendahnya tingkat motivasi internal mereka.

Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat ($b = 0,526$; $p = 0,001$). Penemuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor seperti kenyamanan suhu ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan, ketersediaan fasilitas fisik pendukung, hingga hubungan kerja nonfisik yang harmonis antar rekan dan atasan berperan langsung dalam memicu efektivitas kerja karyawan. Ketika sarana tempat kerja aman dan kondusif, hambatan operasional dapat diminimalkan sehingga produktivitas meningkat secara konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memegang peranan yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta Pusat dibandingkan dengan motivasi kerja. Secara parsial, motivasi kerja terbukti tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja secara mandiri memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Meskipun berpengaruh secara parsial secara berbeda, pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa

motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan kontribusi atau daya jelaskan sebesar 30,0%, sementara 70,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Implikasi Praktis

PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta Pusat perlu memprioritaskan alokasi pemeliharaan dan perbaikan fasilitas lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, sirkulasi udara, serta layout ruang) dan nonfisik (suasana hubungan kerja yang harmonis) guna mempertahankan stabilitas kinerja operasional karyawan.

Saran Penelitian Mendatang: Peneliti selanjutnya disarankan memperluas rentang variabel dengan menambah variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi yang berkontribusi terhadap 70,0% variansi kinerja sisanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Arikunto. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. McGraw-Hill/Irwin.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Hariyanie, E., Widodo, W., Daengs GS, A., Zuhro, D., & Susanti, R. (2023). The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Nafisa Production Employees in Surabaya. *Journal of Managerial Sciences and Studies*.
- Irawati, L., Khaeruman, & Farradia, Y. (2021). Analysis of the Work Motivation Factors on an Employee Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2022). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Proceeding SENDI_U*, 519–523.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar dan teori*. Deepublish.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.