

Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Cabang Kebun Tandem Hilir

LUKITA SARI HERDITA*, RATNA KOMALA DEWI,
I DEWA GEDE AGUNG

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana,
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232, Bali
Email: *lukitasariherdita@gmail.com
ratnakomala61@gmail.com

Abstract

The Impact of Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara II Kebun Tandem Hilir

The purpose of this study is to determine the influence of work environment and motivation on employee performance at the PT Perkebunan Nusantara II Kebun Tandem Hilir. The research population includes all 60 permanent employees of PT Perkebunan Nusantara II Kebun Tandem Hilir. The number of samples is determined using the Slovin formula with an error tolerance level of 10%. The samples include 38 people that are selected using purposive sampling method. The sample criteria in this study are all permanent employees and employees who have superiors who could assess the performance of these employees. Data were obtained through online interviews and documentation as well as a questionnaire where the variables are measured by giving a score of 1-5. The data is analyzed using the SEM-PLS analysis technique. The results show that work environment and motivation have a positive and significant effect on employee performance. The indicator that best reflects the work environment is quietness, while the weakest indicator is comfort. The indicator that best reflects work motivation is work it self, while the weakest indicator is achievement. Based on the original sample value in the study, it could be identified that the factor that influences employee performance is the work environment. The results of this study imply that the Manager of the PT Perkebunan Nusantara II Kebun Tandem Hilir must begin with efforts to increase motivation and the work environment.

Keywords: *motivation, work environment, performance*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) yang kompeten ialah keharusan saat mengalami masa globalisasi serta pergantian teknologi yang kilat dan jadi tantangan organisasi

ataupun industri agar bisa bertahan ataupun mengalami persaingan dikala ini (Rosa, 2015). Meningkatnya persaingan dunia bisnis mewajibkan industri mengecek ulang dimensi kinerja industri sebab ukuran- ukuran kinerja yang terdapat dirasa terus menjadi kurang efisien. Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya manusianya dikelola. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Menurut Mathis dan Jackson *dalam* Heny Sidanti (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima yaitu kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja dan hubungan mereka dengan organisasi. Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada lingkungan dan motivasi kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai *dalam* Ulfah *et al*, 2018). PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir berada dibawah PT. Perkebunan Nusantara II. Berdasarkan hasil dari observasi, lingkungan kerja pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir dalam kondisi keamanan yang sangat memadai seperti tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja dan juga terdapat pos satpam. Di ruangan kerja terdapat ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Lingkungan kerja yang memadai diharapkan akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir. Karyawan juga mendapatkan jaminan kesehatan, santunan hari tua, pembayaran gaji tepat waktu, serta adanya tambahan gaji/upah bagi yang melakukan lembur.

Selain itu, perusahaan yang ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi terbagi menjadi dua menurut Suhardi *dalam* Maulana (2015), yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

Hasil wawancara dengan manajer PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir, bahwa kondisi kinerja karyawan masih belum optimal. Masih ada karyawan yang ditemukan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kurang memberikan hasil kerja yang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil produksi tebu giling pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir sebagai berikut.

Tabel 1.
Realisasi dan Target Produksi Tebu Giling Kebun Tandem Hilir
Tahun 2015-2018

Tahun	Target (ton)	Real (ton)	Persentase realisasi terhadap target (%)
2015	35.179	26.735	76,0
2016	24.081	11.477	47,6 (-37,36)
2017	58.616	26.034	44,4 (-6,72)
2018	48.113	24.251	50,4 (13,51)
Rata-rata			(-10,19)

Keterangan :

% = realisasi pencapaian dari target yang ditetapkan

- = mengalami penurunan persentase realisasi terhadap target dari tahun sebelumnya

Sumber : PTPN II, data diolah 2019

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa target produksi tidak tercapai dengan rata-rata perkembangan persentase realisasi terhadap target per tahun mengalami penurunan sebesar 10,19%. Faktor yang menyebabkan penurunan jumlah produksi selain dikarenakan keterbatasan bahan baku juga dapat disebabkan oleh sumberdaya manusia yang kurang optimal, yaitu menurunnya kinerja karyawan. Menurut manajer PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir, masih ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, sehingga kinerja karyawan belum memuaskan manajemen perusahaan.

Motivasi penting untuk mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Siagian *dalam* Hutomo *et al*, 2015). Melihat kondisi tersebut maka perlu dilakukan analisis, sebab karyawan merupakan aset penting yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Jika kondisi tersebut tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh perusahaan maka berpotensi merugikan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana lingkungan dan motivasi kerja karyawan pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis

1. Lingkungan dan motivasi kerja karyawan pada PTPN II Cabang Kebun

Tandem Hilir.

2. Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat berupa: masukan, kajian dan bahan pertimbangan bagi PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir dalam menentukan kebijakan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menjadi bahan referensi bagi akademisi untuk menunjang penelitian selanjutnya serta dapat memperkaya pengetahuan akademisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir yang beralamat di Jalan Tandem Hilir II, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara yang berlangsung pada bulan Maret 2020 hingga Juli 2020.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data jumlah karyawan dan data realisasi dan target produksi tebu giling PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan gambaran umum, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, dan uraian tugas masing-masing bagian pada karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang secara langsung dikumpulkan oleh pihak yang melaksanakan penelitian (Sugiarto, 2017). Data primer antara lain data yang berasal dari jawaban responden melalui proses wawancara terstruktur dengan menggunakan media kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pihak yang melaksanakan penelitian (Sugiarto, 2017), seperti dokumentasi dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta uraian tugas masing-masing bagian pada karyawan.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini antara lain wawancara terstruktur dengan media kuesioner dan dokumentasi.

2.4 Penentuan Sampel Penelitian

Sampel yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu 38 orang, yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir yang bersedia menjadi responden dan memiliki atasan yang dapat menilai kinerja dari karyawan.

2.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis data menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0. SEM adalah salah satu teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menguji teori mengenai sekumpulan relasi antar sejumlah variabel secara simultan. PLS merupakan salah satu teknik pengukuran SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran pada dasarnya menjelaskan relasi antar variabel laten dengan indikatornya. Fokusnya untuk melihat terpenuhi tidaknya persyaratan reliabilitas dan validitas data yang diperoleh dari responden. Model struktural digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Dachlan, 2014).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 38 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 74% dan 26% perempuan, 71% karyawan berada pada usia 46-60 tahun yang merupakan angkatan kerja yang berusia produktif, status pernikahan yang dominan sudah menikah sebesar 80%, jenjang pendidikan terakhir didominasi oleh tamat SMA sebesar 71% dan masa kerja yang didominasi oleh > 20 tahun sebesar 76%.

3.2 Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir

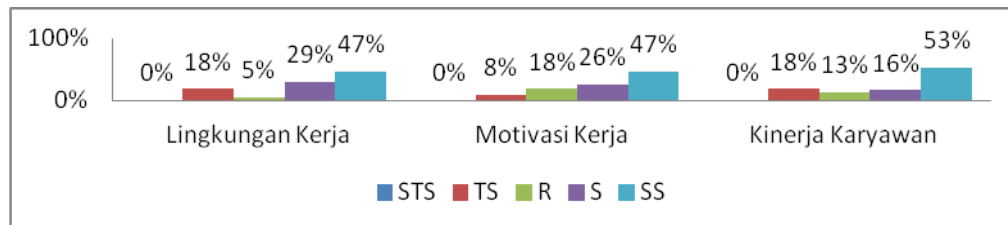
Lingkungan kerja yang dimiliki oleh PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir lebih mengarah pada skor 5 sebesar 47%, yang berarti responden sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang ada sangat baik. Sementara masih ada sekitar 18% yang merasa tidak setuju.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir lebih mengarah pada skor 5 sebesar 47%, yang berarti responden sangat setuju bahwa motivasi kerja yang ada sangat baik. Sementara masih ada sekitar 8% yang merasa tidak setuju.

Kinerja karyawan yang dimiliki oleh PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir lebih mengarah pada skor 5 sebesar 53%, yang artinya kinerja karyawan sangat baik. Sementara masih ada sekitar 18% yang merasa tidak setuju.

Distribusi frekuensi lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir melalui program *Microsoft Excel* 2013 yaitu

sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sesuai dengan distribusi frekuensi masing-masing faktor. gambar 1 menunjukkan distribusi frekuensi faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir.



Gambar 1.

Distribusi frekuensi faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir

Berdasarkan gambar 1 diatas bahwa faktor lingkungan kerja dalam merefleksikan kinerja karyawan sebesar 47%. Hal ini didukung dengan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir memiliki lingkungan yang kondusif dan nyaman, di mana hubungan antar rekan dan atasan harmonis, keamanan yang terjamin dan fasilitas kerja yang memadai, sehingga membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor motivasi kerja dalam merefleksikan kinerja karyawan sebesar 47%. Hal ini didukung dengan PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan tunjangan hari raya, BPJS kesehatan dan santunan hari tua (SHT).

3.3 Hasil Analisis Evaluasi Model

3.3.1 Analisis model pengukuran (outer model)

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan skor konstraknya. Nilai validitas konvergen diukur dengan melihat nilai *outer loading* > 0,7, artinya indikator dapat diterima (Ghozali, 2014). Faktor lingkungan kerja yang diukur dengan enam dimensi pengukuran keseluruhannya mempunyai nilai *outer loading* diatas 0,7, maka enam indikator yang mengukur faktor lingkungan kerja dinyatakan valid. Indikator lingkungan kerja L1 “ketenangan” merupakan indikator yang paling merefleksikan dikarenakan memiliki nilai *outer loading* paling tinggi di antara indikator lainnya, sedangkan indikator L6 “kenyamanan” merupakan yang paling rendah dalam merefleksikan faktor lingkungan kerja dikarenakan memiliki *outer loading* paling rendah.

Faktor motivasi kerja yang diukur dengan sembilan indikator, didapatkan kesimpulan bahwa keseluruhan telah memenuhi syarat kelayakan sebagai alat ukur

dikarenakan nilai *outer loading* diatas 0,7. Indikator motivasi kerja M3 “pekerjaan itu sendiri” merupakan yang paling merefleksikan dikarenakan memiliki nilai *outer loading* paling tinggi dibantara indikator lainnya, sedangkan indikator M1 “prestasi” merupakan yang paling rendah dalam merefleksikan faktor motivasi kerja dikarenakan memiliki *outer loading* paling rendah.

Konstruk terakhir yaitu kinerja karyawan dengan lima indikator. Masing-masing mempunyai nilai *outer loading* diatas 0,7, sehingga dinyatakan valid.

Discriminant validity dilakukan dalam dua tahap yaitu melihat nilai *cross loading* dan membandingkan akar nilai AVE sebuah faktor dengan korelasi faktor tersebut dengan faktor lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *cross loading* lebih tinggi kepada faktor yang dituju dibandingkan nilai *cross loading* kepada faktor lain. Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *cross loading* lebih tinggi kepada faktor yang dituju dibandingkan nilai *cross loading* kepada faktor lain.

Tabel 2.
Discriminant Validity (Cross Loading)

	Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
L1	0,714	0,921	0,574
L2	0,710	0,898	0,526
L3	0,651	0,868	0,516
L4	0,714	0,896	0,436
L5	0,802	0,915	0,651
L6	0,624	0,830	0,322
M1	0,600	0,550	0,785
M2	0,616	0,555	0,838
M3	0,640	0,523	0,888
M4	0,637	0,439	0,808
M5	0,628	0,389	0,877
M6	0,624	0,446	0,831
M7	0,691	0,480	0,826
M8	0,659	0,517	0,822
M9	0,597	0,417	0,847
Y1	0,915	0,676	0,706
Y2	0,799	0,625	0,632
Y3	0,924	0,764	0,717
Y4	0,898	0,774	0,656
Y5	0,923	0,696	0,673

Sumber: diolah dari data primer (2020)

3.3.2 Analisis model struktural (*inner model*)

R-square untuk melihat pengaruh faktor lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dikatakan bahwa kuat lemahnya hubungan

antara faktor yang satu dengan lainnya dapat dikategorikan sebagai berikut: lemah (*weakly*) jika rangenya 0,19 – 0,32; moderat (*moderately*) jika rangenya 0,33 – 0,66 dan kuat (*substantially*) jika rangenya > 0,67. Pada Tabel 3 diperoleh nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,767 yang artinya faktor kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 76,70% oleh faktor lingkungan dan motivasi kerja dan sisanya sebesar 23,30% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji (R^2)

Konstruk	<i>R square</i>
Kinerja karyawan	0,767

Sumber : diolah dari data primer (2020)

Kelayakan suatu model persamaan struktural secara utuh dilakukan dengan menghitung nilai *Goodness of Fit* (GoF) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

Pada persamaan tersebut, *AVE* merupakan nilai rata-rata terbobot dengan bobot diperoleh dari jumlah indikator untuk setiap faktor. Menggunakan rumus tersebut, diperoleh GoF dari model dihitung sebesar 0,764. Nilai GoF pada model ini berada diatas ambang yaitu 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa model dapat diterima dan diinterpretasikan.

Cross-validated redundancy (Q^2) atau *Q-square test* digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Berikut merupakan hasil uji *Cross-validated redundancy* (Q^2) pada variabel laten endogen yang dapat ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4.
Output Cross-Validated Redundancy (Q^2)

Variabel Laten	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	190,0000	84,5446	0,555
Lingkungan Kerja	228,0000	228,0000	
Motivasi Kerja	342,0000	342,0000	

Sumber: diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil evaluasi dimana *Q-square* sebesar 0,555 sehingga disimpulkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang akurat terhadap faktor tertentu. Selanjutnya dilakukan pengukuran *path coefficients* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Tingkat signifikansi relasi antar variabel laten eksogen terhadap endogen dapat dilihat dari taraf signifikansi P-value < (0,05) yang diperoleh dengan melakukan *bootstrapping* pada program *smartPLS.3.0* sehingga mendapatkan uji *path coefficient* seperti pada tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Output Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,535	0,512	0,175	3,053	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,451	0,475	0,178	2,535	0,012

Sumber: diolah dari data primer (2020)

Pengujian hipotesis 1 dapat diterima karena berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah berpengaruh dikarenakan taraf signifikansi *p-value* sebesar (0,002) dan diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,535. Pengujian hipotesis 2 dapat diterima bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah berpengaruh dikarenakan taraf signifikansi *p-value* sebesar (0,012) dan diperoleh nilai *original sample* positif sebesar 0,451. Hasil nilai *original sample* pada faktor lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan faktor motivasi kerja yang berarti faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

3.4 Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Surjosuseno (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dapat membuat kinerja karyawan di PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir meningkat. Dimana lingkungan kerja yang baik merupakan tempat kerja yang kondusif, hubungan antar karyawan yang harmonis, hubungan antara atasan dengan karyawan baik, keamanan terjamin, fasilitas kerja yang memadai dan ruang kerja yang nyaman yang akan membuat kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil analisis validitas dengan program *SmartPls* versi 3.0 menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja didominasi oleh indikator L1 atau “ketenangan” yang memiliki nilai *outer loading* paling tinggi diantara indikator lingkungan lainnya yaitu sebesar 0,921. Artinya indikator tersebut dominan dalam merefleksikan faktor lingkungan kerja, yang berarti kondisi lingkungan kerja di PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir saat ini sudah kondusif. Indikator L6 “kenyamanan” memiliki nilai *outer loading* paling rendah yaitu sebesar 0,83. Artinya indikator tersebut paling rendah dalam merefleksikan faktor lingkungan kerja di PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir,

yang berarti kondisi lingkungan kerja belum terlalu nyaman untuk karyawan sehingga PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir perlu menindaklanjuti hal tersebut.

3.4.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir. Motivasi kerja yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu yang memenuhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Hasil analisis validitas dengan program *SmartPls* versi 3.0 menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja intrinsik didominasi oleh indikator M3 atau “pekerjaan itu sendiri” yang memiliki nilai *outer loading* paling tinggi diantara indikator motivasi intrinsik lainnya yaitu sebesar 0,888. Artinya indikator tersebut dominan dalam merefleksikan faktor motivasi kerja intrinsik, yang berarti PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir perlu mempertahankan dalam memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar motivasi intrinsik tetap baik. Sedangkan indikator M1 atau “prestasi” memiliki nilai *outer loading* paling rendah untuk motivasi intrinsik yaitu 0,785, hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut adalah yang terkecil dalam merefleksikan motivasi kerja intrinsik. Motivasi kerja ekstrinsik oleh indikator M9 atau “*punishment*” yang memiliki nilai *outer loading* paling tinggi diantara indikator motivasi ekstrinsik lainnya yaitu sebesar 0,847. Artinya indikator tersebut dominan dalam merefleksikan motivasi kerja ekstrinsik, yang berarti motivasi ekstrinsik terbesar dari karyawan yaitu tidak ingin mendapat *punishment*, sedangkan indikator M8 atau “bonus” memiliki nilai *outer loading* 0,822 yang berarti indikator tersebut adalah yang terkecil dalam merefleksikan motivasi kerja ekstrinsik.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut faktor lingkungan dan motivasi kerja pada PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir sangat baik atau kondusif untuk bekerja dikarenakan sudah sesuai dengan skor yang paling diharapkan. Faktor lingkungan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Cabang Kebun Tandem Hilir, dimana pengaruh faktor lingkungan kerja lebih tinggi dibandingkan faktor motivasi kerja

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak PTPN II Cabang Kebun Tandem Hilir antara lain sebagai berikut indikator L1 “ketenangan” merupakan

indikator yang paling merefleksikan faktor lingkungan kerja, untuk itu diharapkan perusahaan akan selalu menjaga agar lingkungan perusahaan tetap kondusif. Motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja untuk itu perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan indikator M3 “pekerjaan itu sendiri” karena merupakan indikator yang paling membentuk faktor motivasi kerja. Perusahaan diharapkan akan selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Daftar Pustaka

- Dachlan. 2014. *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. Semarang : Badan Penerbit Lentera Ilmu
- Elfani, Ulfah, and Dudung Abdurahman. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Alat Berat PT. Pindad (Persero) Bandung*. : 451–58.
- Ghozali. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PARTIAL LEAST SQUARES (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heny sidanti. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA 9: 44–53.
- Hutomo, Mitchael et al. 2015. “Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa.” *Ekonomi* 3(2): 60–69.
- Maulana, Fakhrian. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 22(1): 85893.
- Rosa, Hendri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi 3(2): 187–97.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. Psikis: Jurnal Psikologi Islami 1(2): 43–53.
- Sugiarto, 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Plastics. Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition* 3(2): 759–84.