



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Makassar

Reinhard Moses Rani¹, Djusniati Rasinan² Kordiana Sambara³

^{1,2,3} Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar

¹rein87991@gmail.com ²djusniatirasinan70@gmail.com, ³ksambara87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Makassar. Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi menghadapi tuntutan operasional yang tinggi, sehingga kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja, serta pencapaian kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dipilih melalui teknik *proportionate stratified random sampling*. Variabel yang diteliti mencakup motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Data dianalisis dengan regresi linear berganda serta pengujian validitas, reliabilitas, uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,210 menggambarkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 21% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan perlunya perusahaan meningkatkan motivasi karyawan melalui sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, dan dukungan manajerial, serta tetap mendorong perbaikan lingkungan kerja untuk mendukung produktivitas. Penelitian ini juga menjadi dasar bagi pengembangan riset lanjutan yang melibatkan variabel mediasi atau moderasi agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Distribusi Farmasi.

1. Latar Belakang

Perkembangan industri distribusi farmasi di Indonesia menuntut perusahaan untuk tidak hanya memperkuat jaringan logistik dan memenuhi standar regulasi, tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai ujung tombak operasional. Dalam industri ini, keberhasilan distribusi tidak hanya bergantung pada sistem logistik dan teknologi, tetapi juga pada karyawan yang bekerja secara efektif, efisien, dan profesional di bawah tekanan regulasi dan tuntutan operasional yang tinggi. Sebagai salah satu pemain besar di sektor ini, PT Enseval Putera Megatrading, Tbk memegang peran strategis dalam memastikan ketersediaan dan distribusi obat secara nasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya termotivasi secara optimal dan bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung agar performa kerja dapat tercapai secara maksimal.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Hidayat dan Tedi (2023) menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT Fukusuke Kogyo Indonesia (Hidayat & Tedi, 2023). Temuan serupa disampaikan oleh Faadillah & Noermijati (2023) yang meneliti pegawai kecamatan di Kota Malang dan menemukan bahwa lingkungan kerja serta motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Influence & Work, 2023).

Namun demikian, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diperhatikan:

1. Gap Konteks: Sebagian besar studi dilakukan pada sektor pemerintahan, pendidikan, atau perusahaan swasta berskala kecil hingga menengah. Studi yang secara khusus meneliti konteks perusahaan distribusi farmasi publik berskala besar masih terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik unik seperti regulasi ketat dan kompleksitas logistik.

2. Gap Metodologis: Banyak penelitian hanya meneliti pengaruh langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, tanpa memperhatikan kemungkinan adanya variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, serta variabel moderasi seperti jabatan, masa kerja, atau kemampuan adaptasi terhadap digitalisasi.
3. Gap Teoretis: Teori-teori motivasi dan lingkungan kerja umumnya diuji pada konteks budaya atau industri non-farmasi. Kondisi operasional yang sangat spesifik dalam distribusi farmasi seperti sistem CDOB (Cara Distribusi Obat yang Baik), cold chain management, dan digitalisasi logistic menimbulkan tantangan tersendiri dalam menggeneralisasi hasil penelitian sebelumnya ke dalam konteks ini.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menggunakan data primer dari karyawan PT Enseval Putera Megatrading, Tbk. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menguji peran mediasi (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) serta moderasi (posisi jabatan, lama kerja, dan adaptasi digital).

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata baik secara akademik melalui pengayaan teori motivasi dan organisasi dalam konteks distribusi farmasi maupun secara praktis, sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen SDM PT Enseval dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Makassar. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan yang aktif bekerja pada tahun 2025 tercatat sebanyak ± 100 orang yang tersebar di berbagai divisi, seperti bagian administrasi, logistik, sales, dan operasional gudang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden.

2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan tahunan, struktur organisasi, dan data kepegawaian, serta literatur berupa buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yaitu karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Makassar. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode statistik, khususnya regresi linier berganda.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner merupakan instrumen utama pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel iklan, promosi penjualan, personal selling serta variabel peningkatan pembelian. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1-5 yang dirancang berdasarkan indikator variabel untuk mendapatkan data kuantitatif yang valid dan reliabel.

2.4. Teknik Analisis Data

Pendekatan Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dibantu oleh perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Pendekatan ini dipilih karena memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara laten secara bersamaan dan mampu

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini. Jika nilai Adjusted r^2 mendekati satu (1), maka variabel-variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, berikut hasil dari uji R (Iman Ghozali 2016,2017)

Berikut hasil uji f untuk pengujian hipotesis secara simultan :

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien Determinasi

$$KD = (R^2) \times 100 \%$$

$$R^2 = (0,458^2) \times 100 \%$$

$$KD = 0,210 \times 100 \%$$

$$KD = 21\%$$

Tabel 1 Koefisien Determinasi R^2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .458 ^a | .210 | .176 | .515 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien korelasi (R) adalah 0,458, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang antara Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa variasi nilai dari variabel “Kinerja Karyawan” (Y) dapat dijelaskan sebanyak 21% oleh variasi nilai “Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)” dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diperhitungkan atau tidak dimasukkan ke dalam model yaitu sebesar 79%.

3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari variable bebas (beban kerja terhadap variable terikat kinerja karyawan) . Uji ini menguji apakah secara Bersama-sama kedua variabel dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

$$F = \frac{0.210 / 2}{(1-0.210) / (50-2-1)}$$

$$F = \frac{0.105}{(0.790) / (47)}$$

$$F = \frac{0.105}{0.017}$$

$$F = 6,176.$$

Tabel 2 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3.306 | 2 | 1.653 | 6.228 | .004 ^b |
| | Residual | 12.474 | 47 | .265 | | |
| | Total | 15.780 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,228 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,20 dan signifikansi uji F = 0,000 < 0,05, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

3.3 Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t. Dikarenakan uji t dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Jika nilai dari sig lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan.

Mengukur pengaruh X₁ terhadap Y, dan X₂ terhadap Y secara parsial Sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{SEb_i}$$

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut.

Diketahui :

$$b = 0,366$$

$$SE = 0,149$$

$$t = \frac{0,366}{0,149}$$

$$t = 2,45637 \approx 2,4$$

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3 Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.888 | .730 | | 2.585 | .013 |
| | X1 | .389 | .149 | .366 | 2.407 | .012 |
| | X2 | .184 | .154 | .168 | 1.197 | .237 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil Analisis Regresi untuk Uji t menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial yakni Motivasi (X1) karena nilai T hitung 2,407 lebih besar dari T tabel yaitu 2,011 dan signifikansi uji T = 0,000 < 0,05. Sedangkan hasil Analisis uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan karena karena nilai T hitung 1,197 lebih kecil dari T tabel 2,011 yang artinya tidak tidak berpengaruh.

3.4 Variabel Motivasi

Tabel 4 Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|-----|--|------|------|-------|-------|-------|
| 1 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik | 1,4% | | 12,5% | 56,9% | 29,2% |
| 2 | Saya termotivasi oleh penghargaan atau pengakuan dari atasan | 2,8% | | 19,4% | 50% | 27,8% |
| 3 | Saya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan | 1,4% | 1,4% | 9,7% | 44,7% | 45,8% |
| 4 | Saya berusaha mencapai hasil kerja terbaik | | 2,8% | 11,1% | 31,9% | 54,2% |
| 5 | Insentif dan fasilitas memengaruhi semangat kerja saya | | | 25% | 43,1% | 31,9% |
| 6 | Saya Merasa puas ketika hasil mencapai target | 1,4% | | 9,7% | 43,1% | 45,8% |

Dari hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu T hitung sebesar 2,607 lebih < dari T tabel yaitu 2,011 dan signifikansi uji T sebesar 0,012 lebih > dari 0,05. Di mana ketentuan hasil Uji analisis regresi secara parsial yaitu T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikansi lebih < dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H1 diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|-----|---|------|------|-------|-------|-------|
| 1 | Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai | | 1,45 | 18,1% | 58,3% | 22,2% |
| 2 | Lingkungan Kerja saya bersih dan nyaman. | | | 15,3% | 47,2% | 37,5% |
| 3 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja | | 1,4% | 19,4% | 40,3% | 38,9% |
| 4 | Atasan memberikan dukungan saat saya menghadapi kesulitan | | 1,4% | 12,5% | 50% | 36,1% |
| 5 | Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik | | 4,2% | 5,9% | 52,8% | 36,1% |
| 6 | Saya merasa aman saat bekerja | 1,4% | | 13,9% | 48,6% | 36,1% |

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu T hitung sebesar 1,197 lebih besar dari T tabel yaitu 2,011 dan signifikansi uji T yaitu 0,237 lebih kecil dari 0,05. Di mana ketentuan hasil Uji analisis regresi secara parsial yaitu T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.6 Uji Simultan atau Uji F Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap (Y) Kinerja Karyawan

Tabel 6 Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|-----|--|------|------|-------|-------|-------|
| 1 | Saya menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas | 1,4% | | 18,1% | 47,2% | 33,3% |
| 2 | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 1,4% | 2,8% | 22,2% | 36,1% | 37,5% |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditargetkan | 1,4% | | 12,5% | 55,6% | 30,6% |
| 4 | Saya menggunakan waktu dan fasilitas kerja secara efektif | 1,4% | | 11,3% | 45,1% | 42,3% |
| 5 | Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. | 1,4% | | 8,5% | 43,7% | 46,5% |
| 6 | Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya | 1,4% | | 15,5% | 36,6% | 46,5% |

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa “Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” karena nilai Fhitung sebesar 6,228 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,20 dan signifikansi uji F = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H3 diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara Penggunaan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 0,05. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka boleh dilakukan analisis lanjutan. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada Tabel 7 untuk Variabel X dan Tabel 8 untuk Variabel Y.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel X

| Variabel | r hitung | r tabel | Sig (0,05) | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|------------|
| X1.1 | 0,681 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,687 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,687 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,549 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,500 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,450 | 0,279 | 0,001 | Valid |
| X2.1 | 0,728 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,470 | 0,279 | 0,001 | Valid |
| X2.3 | 0,479 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,541 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,450 | 0,279 | 0,001 | Valid |
| X2.6 | 0,381 | 0,279 | 0,006 | Valid |

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Y

| Variabel | r hitung | r tabel | Sig (0,05) | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|------------|
| Y1.1 | 0,821 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| Y1.2 | 0,793 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| Y1.3 | 0,578 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| Y1.4 | 0,737 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| Y1.5 | 0,602 | 0,279 | 0,000 | Valid |
| Y1.6 | 0,718 | 0,279 | 0,000 | Valid |

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel X sebesar 0,779. Karena nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan berada di atas 0,600 maka disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh para responden baik, sehingga dapat dilakukan analisis data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas data untuk Variabel X dapat dilihat pada Tabel 9

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

| Reliability Statistics Variabel X | |
|-----------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .779 | 12 |

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Y sebesar 0,760. Karena nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan berada di atas 0,600 maka disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh para responden baik, sehingga dapat dilakukan analisis data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas data untuk Variabel Y dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

| Reliability Statistics Variabel Y | |
|-----------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .760 | 6 |

3.7. Hasil Analisis Linear Berganda

Pada Penelitian ini digunakan Analisis Regresi Berganda yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah *multiple regression*. Dimana variabel-variabel dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut : Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebas yakni Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Berikut adalah rumus dari uji regresi linier berganda:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \dots + e$$

Hasil analisis dari Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 11 berikut :

Tabel 4 Signifikansi Analisis Regresi Berganda Proses Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Koefisien Regresi | t hitung | Sig. |
|---------------------------------|-------------------|----------|-------|
| Konstanta | 1,888 | | |
| X1 | 0,389 | 2,607 | 0,012 |
| X2 | 0,184 | 1,197 | 0,237 |
| Koefisien Korelasi (R) | 0,458 | | |
| R Square | 0,210 | | |
| F hitung | 6,228 | | 0,004 |

Dari Hasil Regresi di Atas Koefisien korelasi (R) adalah 0,458, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang antara Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa variasi nilai dari variabel “Kinerja Karyawan” (Y) dapat dijelaskan sebanyak 21% oleh variasi nilai “Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)” dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diperhitungkan atau tidak dimasukkan ke dalam model yaitu sebesar 79%. Nilai Fhitung sebesar 6,228 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,20 dan signifikansi uji F = 0,000 < 0,05, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan hasil Analisis Regresi untuk Uji t menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial yakni Motivasi (X1) karena nilai T hitung 2,607 lebih besar dari T tabel yaitu 2,011 dan signifikansi uji T = 0,000 < 0,05. Sedangkan hasil Analisis uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan karena karena nilai T hitung 1,197 lebih kecil dari T tabel 2,011 yang artinya tidak tidak berpengaruh.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan Motivasi terhadap Perilaku Keuangan Konsumtif pada Kinerja Karyawan Pada PT Enseval Putera Megatrading (H1 diterima).. Tidak terdapat Pengaruh dan signifikan antara Kinerja Karyawan terhadap Perilaku Keuangan Konsumtif pada PT Enseval Putera Megatrading (H2 ditolak). Dan terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara Penggunaan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap PT Enseval Putera Megatrading (H3 diterima).

Referensi

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287–298.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 5(5), 167–186.
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01), 23–32. <https://jisma.org>
- Hidayat, R., & Tedi, T. (2023). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Productivity Which Implications on Employee Performance At Pt. Fukusuke Kogyo Indonesia. *Strategic Management Business Journal*, 3(01), 182–188. <https://doi.org/10.55751/smbj.v3i01.69>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6352>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

8. Influence, T. H. E., & Work, O. F. (2023). THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE Maulana. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 2(4), 1148–1163.
9. Kerja, P. M., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., & Karyawan, K. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Zidan. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, 3(3), 864–871.
10. Krstic, M., Obradovic, V., Terzic-Supic, Z., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J. (2018). Leadership and motivation among employees in health-care facilities in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 33. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0022>
11. Laksono Bayu Rama, & Acybtia Ayu Wilasittha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. baj.upnjatim.ac.id/index.php/baj/article/view/229
12. Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
13. Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
14. Mamitoho, T., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2023). “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (PERSERO) Bandara Udara Sam Ratulangi Manado. ” 1(X).
15. Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
16. Shafa Arya Akhdania, & Rani Kurniasari. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BVI. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 236–253. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i4.1864>
17. Suwanto. (2021). Manajemen sumber daya manusia: teori, aplikasidan pengembangan dalam organisasi. *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241.