

THE INFLUENCE OF PEER RELATIONSHIPS, ENVIRONMENT AND
EXPERIENCE ON EMPLOYEES' WORK MOTIVATION

PENGARUH HUBUNGAN REKAN, LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

¹Aminul Amin

aminul@stie-mce.ac.id

²Wawan Adi

wawanadip1@gmail.com

³Imama Zuchroh

zuchroh1974@gmail.com

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of peer relations, environment and experience on employee motivation in PR. Pisang Agung, Tumpang Kab. Poor. In this study, using a sample of 50 employees. The type of research used is quantitative by processing the data obtained from the questionnaire after first being transformed into numeric data (numbers) using a Likert scale. The data is processed using SPSS software. The analysis used is multiple linear analysis. From the results of the coefficient of determination obtained is = 0.921 and the magnitude of the influence between peer relations, environment and experience on employee motivation in PR. Pisang Agung by 82.0%. From the ANOVA results show that the calculated F is 75.607 while the F table is 2.81 which can be seen at = 0.05 or 5%. Significant probability is much smaller than 0.05, i.e. $0.000 < 0.05$, so the regression model can be said that in this study peer relationships, environment, and experience simultaneously have a significant effect on employee motivation. So the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: Peer relations, environment, experience, employee motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Hubungan rekan, lingkungan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan di PR. Pisang Agung, Tumpang Kab. Malang. Dalam penelitian ini, menggunakan sampel yang berjumlah 50 Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner setelah terlebih dahulu ditransformasikan ke dalam data numeric (angka) dengan menggunakan skala likert. Data tersebut diolah dengan menggunakan software SPSS . Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Dari hasil koefisien determinasi yang didapat adalah = 0,921 dan besarnya pengaruh antara hubungan rekan, lingkungan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan di PR. Pisang Agung sebesar 82,0%. Dari hasil ANOVA menunjukkan bahwa F hitung sebesar 75,607 sedangkan F tabel sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ atau sebesar 5%. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini hubungan rekan, lingkungan, dan pengalaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Hubungan rekan, Lingkungan, Pengalaman, Motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawan sebagai sumber daya manusia yang krusial (Apriliana & Nawangsari, 2021). Karyawan bukan hanya bagian integral dari operasional sehari-hari perusahaan, tetapi juga merupakan penentu utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor paling signifikan yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan tersebut (Darmawan et al., 2019; Tupti et al., 2022). Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang

tinggi, mereka cenderung lebih produktif dan efisien, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat (Pristiyanti, 2016). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami apa yang memotivasi karyawan mereka.

Penelitian ini dilakukan di PR. Pisang Agung, sebuah badan usaha perseorangan yang berlokasi di Desa Kidal, Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang. Didirikan pada tahun 2000, pabrik ini telah beroperasi selama 21 tahun. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PR. Pisang Agung. Dengan mengetahui faktor-faktor ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan, pada akhirnya, mencapai visi dan misinya.

Salah satu faktor utama yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan adalah hubungan rekan kerja (Akbar Abbas, 2023). Manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, termasuk dalam konteks kerja. Hubungan rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengurangi stres, dan meningkatkan hubungan antar pribadi serta loyalitas kepada perusahaan (Finamore et al., 2021; Nurmaningsih et al., 2023; Rahayu, 2018). Selain itu, hubungan rekan kerja yang baik juga dapat memperluas jaringan pergaulan dan networking, serta membangun kerja sama yang efektif antar karyawan. Hubungan kerja yang baik terjadi ketika individu-individu di dalam organisasi atau antara mereka dengan pihak luar saling berbagi tugas dan fungsi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Mulyana et al., 2023). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan (Ningsih et al., 2021; Susilawati & Mayasari, 2022). Misalnya, fasilitas yang memadai seperti pendingin ruangan dan penerangan yang baik, serta kebersihan dan kenyamanan di tempat kerja, sangat penting bagi kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Aslia A, 2019; Bestara et al., 2022).

Selain hubungan rekan kerja dan lingkungan kerja, pengalaman kerja juga sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Ilham, 2022; Khair & Astuti, 2021). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik cenderung lebih percaya diri dan mampu mengerjakan tugas dengan lebih baik. Pengalaman kerja membuktikan seberapa besar karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, dan biasanya dinilai dari lama waktu bekerja serta jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Pengalaman kerja sering kali lebih dihargai daripada tingkat pendidikan formal, karena pengalaman langsung dianggap sebagai guru terbaik (Dianti, 2017; Finamore et al., 2021). Dalam era persaingan yang ketat ini, memiliki pengalaman kerja yang baik sangat penting dan bisa menjadi modal utama seseorang untuk berhasil dalam bidang tertentu (Stivani Pangestu et al., 2023; Wenseslaus & Komari, 2022).

Kesimpulannya, motivasi kerja karyawan merupakan kunci utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja di PR. Pisang Agung. Dengan memahami dan mengoptimalkan faktor-

faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan dan mencapai visi serta misinya dengan lebih efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan perhatian yang tepat terhadap motivasi kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta mencapai kesuksesan jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan rekan kerja, menilai dampak lingkungan kerja, dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hubungan Rekan Kerja

Hubungan kerja merupakan interaksi antara individu-individu dalam sebuah organisasi yang melibatkan aspek sosial, psikologis, dan profesional. Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964; Homans, 1958) menjelaskan bahwa hubungan kerja yang baik berdasarkan prinsip timbal balik dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa menerima dukungan dan perlakuan yang adil, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Teori Keadilan Organisasi (Greenberg, 1987) juga menyoroti pentingnya persepsi keadilan dalam hubungan kerja, di mana keadilan dalam distribusi hasil, proses pengambilan keputusan, dan interaksi sosial dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Teori Hubungan Interpersonal (Levinger dan Snoek, 1972) serta Teori Motivasi-Hygiene (Herzberg, 1968) menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan interpersonal yang kuat dapat meningkatkan dukungan sosial, mengurangi stres kerja, dan mendorong kinerja yang lebih baik. Menurut Herzberg, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen termasuk dalam faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Selain itu, Teori Modal Sosial (Putnam, 2001) menggarisbawahi pentingnya jaringan sosial dan hubungan antar individu dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Dalam konteks penelitian di PR. Pisang Agung, teori-teori ini membantu memahami bagaimana hubungan rekan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Misalnya, aplikasi Teori Pertukaran Sosial dapat menguji dampak saling dukung dan penghargaan antar rekan kerja terhadap motivasi karyawan. Teori Keadilan Organisasi dapat membantu memahami peran keadilan dalam hubungan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan serta motivasi karyawan. Dengan landasan teori yang kuat, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya hubungan kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja

Mencakup semua aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan ergonomi ruang kerja adalah komponen penting yang dapat meningkatkan atau menghambat produktivitas dan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan konsentrasi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Teori Kesehatan dan Keselamatan Kerja menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang aman dan sehat untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit. Greenberg (1987) juga menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam lingkungan kerja, termasuk keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, sangat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang adil dan mendukung dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, Herzberg's Two-Factor Theory mengidentifikasi bahwa faktor-faktor higiene, termasuk kondisi kerja dan hubungan antar pribadi, adalah elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan interpersonal yang baik dan dukungan sosial di tempat kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut (Putnam1, 2001), modal sosial yang dibangun melalui jaringan hubungan yang kuat di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Akhirnya, modal sosial yang kuat melalui jaringan hubungan yang baik di tempat kerja, seperti yang disebutkan oleh (Putnam1, 2001), dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif. Dengan demikian, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang dari partisipasi dan pelaksanaan tugas-tugas yang berbeda dalam lingkungan kerja. Ini mencakup semua pengalaman yang diperoleh seseorang selama bekerja, baik secara langsung di lapangan maupun melalui pengamatan, pelatihan, dan interaksi dengan orang lain di tempat kerja. Pengalaman kerja dapat beragam, termasuk pengalaman praktis dalam melakukan tugas-tugas spesifik, pengalaman dalam menangani situasi atau masalah tertentu, serta pengalaman dalam bekerja dengan berbagai tim dan proyek. Pengalaman kerja merupakan modal yang berharga dalam pengembangan karir seseorang, membentuk kompetensi, kepercayaan diri, dan pemahaman yang mendalam tentang industri atau bidang tertentu.

Pengalaman kerja menjadi fokus penting dalam pemahaman tentang pengembangan karir dan peningkatan kinerja di tempat kerja. Menurut seorang ahli psikologi industri dan organisasi, pengalaman kerja memainkan peran kunci dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan (Christiansen, 2013). Selain itu, pendapat Albert Bandura, seorang psikolog kognitif, menekankan bahwa melalui proses observasi, peniruan, dan penguatan, pengalaman kerja memungkinkan individu untuk mengembangkan kepercayaan diri dan efikasi diri yang diperlukan untuk menghadapi tugas-tugas yang kompleks.

Dalam teori pengembangan karir, Garry W. Peterson dan Morgan W. McCall Jr. menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang beragam membantu individu dalam mengidentifikasi minat, kekuatan, dan kelemahan mereka, serta merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Mereka menyoroti bahwa pengalaman kerja yang relevan dapat menjadi landasan bagi pembangunan kompetensi yang diperlukan dalam bidang pekerjaan tertentu. Karenanya, pengalaman kerja yang kaya dapat memberikan keuntungan yang signifikan dalam pengembangan karir dan kesuksesan profesional seseorang.

Dalam penelitian yang diterbitkan di *Journal of Applied Psychology*, Talya N. Bauer dan Berrin Erdogan menyimpulkan bahwa pengalaman kerja yang bervariasi dan relevan berkontribusi secara positif terhadap kepercayaan diri, keterampilan, dan kompetensi karyawan (Bauer et al., 2007). Mereka menekankan bahwa pengalaman kerja yang beragam memungkinkan individu untuk mengembangkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja yang beragam dan relevan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia mereka.

Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja adalah suatu konsep psikologis yang mencakup dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Teori ini didasarkan pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka dalam lingkungan kerja. Salah satu teori terkenal dalam pengertian motivasi kerja adalah Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa manusia memiliki berbagai tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menggambarkan bagaimana kebutuhan-kebutuhan ini memotivasi individu untuk bertindak dan bekerja menuju pencapaian tujuan pribadi dan organisasi.

Selain itu, Teori Expectancy dari Victor Vroom juga menjadi landasan penting dalam pengertian motivasi kerja. Teori ini menekankan bahwa tingkat motivasi seseorang tergantung pada keyakinan mereka tentang kemungkinan mencapai hasil yang diinginkan dan nilai yang mereka tempatkan pada hasil tersebut. Ini mencakup keyakinan tentang keterampilan pribadi mereka (harapan), keyakinan tentang koneksi antara usaha dan hasil (instrumentalitas), dan nilai yang mereka tempatkan pada hasil tertentu (valensi). Teori ini menunjukkan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan berharga bagi mereka.

Dengan demikian, teori motivasi kerja menyajikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor psikologis yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja dengan maksimal di tempat kerja. Ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang berbagai kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang mempengaruhi motivasi individu, serta bagaimana faktor-faktor ini dapat dipengaruhi dan dikelola oleh manajemen organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan memenuhi tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

- H1: Hubungan Rekan (X1), Lingkungan (X2) dan Pengalaman (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y).
- H2: Hubungan Rekan (X1), Lingkungan (X2), dan Pengalaman (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono

(2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan bagian produksi di PR. PISANG AGUNG

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan dari karyawan PR. Pisang Agung Dsn panggung, Rt 54 Rw 04 desa Kidal kec. Tumpang, Kab. Malang. Dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh jumlah dari populasi penelitian, yang berjumlah 50 orang sehingga dapat dikatakan sampel yang digunakan yakni menggunakan sampel populasi.

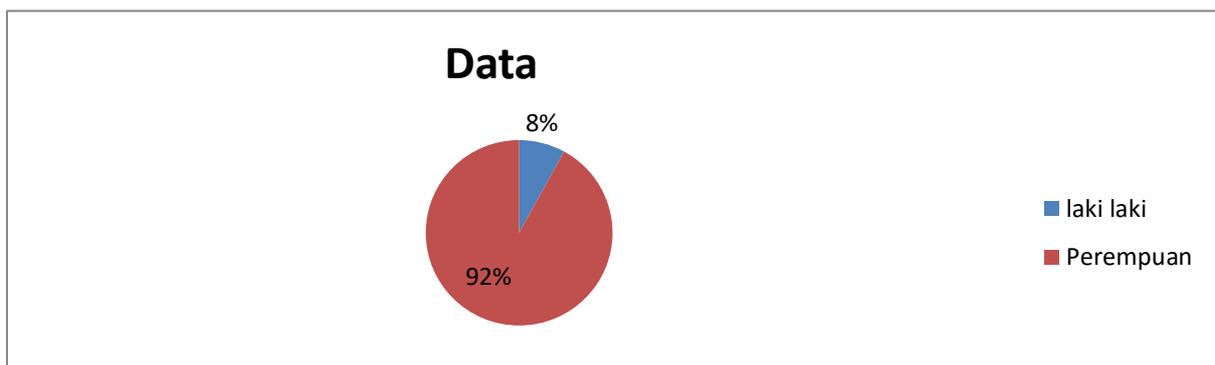
Metode pengumpulan data yang dapat digunakan termasuk survei berbasis kuesioner yang diberikan kepada responden di perusahaan tersebut. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner akan dirancang untuk mengumpulkan data numerik tentang persepsi karyawan terhadap hubungan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan tingkat motivasi kerja mereka. Setelah data terkumpul, analisis statistik seperti regresi linier atau analisis jalur dapat dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara objektif dan terukur. Hal ini akan membantu dalam memberikan rekomendasi dan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan dihitung melalui bantuan software yaitu program SPSS

Deskripsi Responden Penelitian

Dari kuisisioner yang disebar, dapat diketahui gambaran tentang identitas responden terkait berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan.

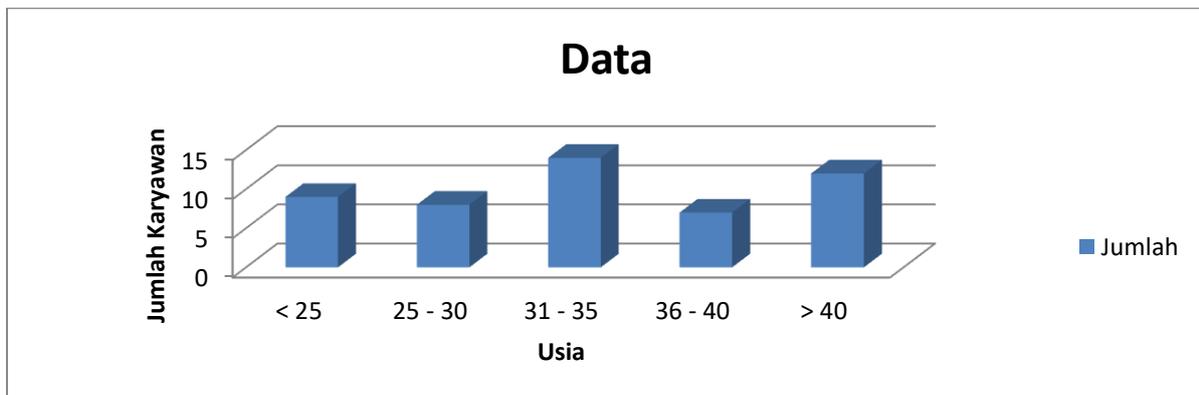
Gambar 1; Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Seluruh karyawan PR PISANG AGUNG.

Dari gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden, data responden tertinggi berada pada kategori jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 46 orang atau 92% sedangkan laki – laki hanya 4 orang atau 8%. Karyawan yang bekerja pada PR PISANG AGUNG kebanyakan adalah perempuan karena karyawan perempuan lebih produktif dan baik dalam bekerja untuk memproduksi rokok dan karyawan perempuan cepat memahami tugas yang di berikan dalam bekerja . Maka dari itu data responden berdasarkan jenis kelamin perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki - laki.

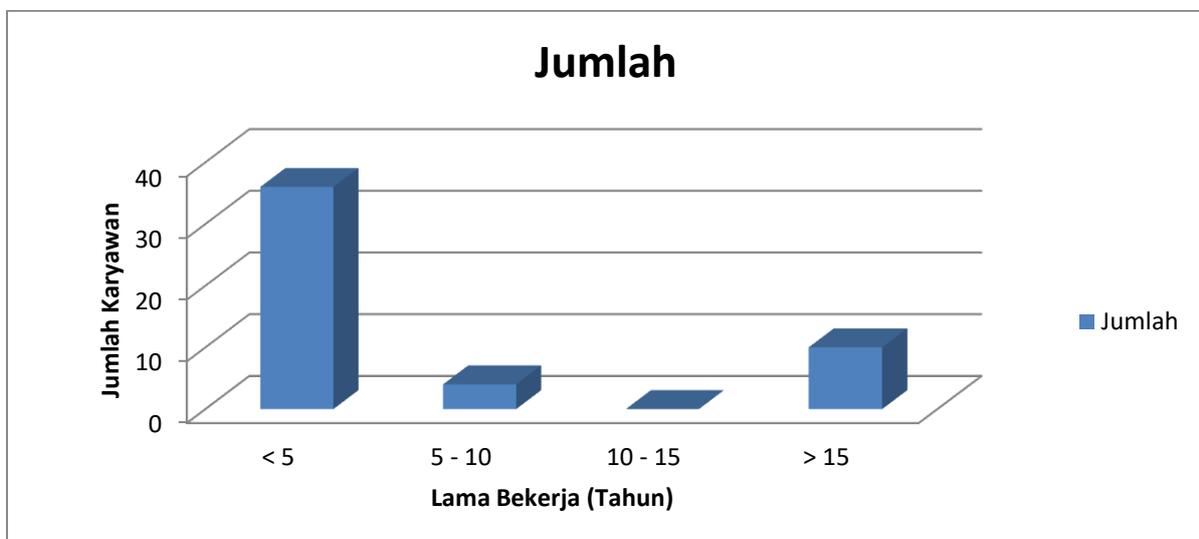
Gambar 2: Deskripsi Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Seluruh karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika.

Dari gambar 2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden, data responden tertinggi berada pada kategori usia 31 - 35 Tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 28% dikarenakan karyawan yang berada di umur 31 – 35 tahun adalah pegawai yang mudah di beri arahan dan produktivitas kerjanya masih bagus dalam memproduksi rokok sehingga karyawan di usia tersebut lebih banyak dipekerjakan.

Gambar 3: Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

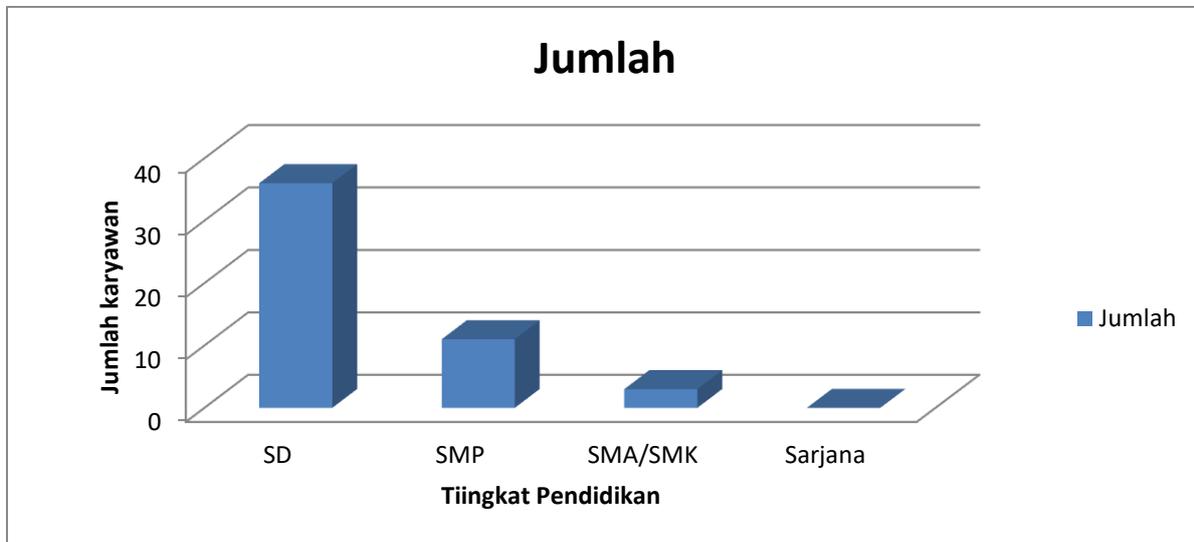


Sumber: Seluruh karyawan PR PISANG AGUNG.

Dari gambar 3 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden, data responden tertinggi berada pada kategori lamanya bekerja adalah < 5 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar 72% dikarenakan karyawan yang bekerja di PR PISANG AGUANG, banyak diantaranya

karyawan yang lama banyak yang sudah berhenti lalu ada karyawan yang dulu pernah berhenti kemudian kembali bekerja dari awal lagi dan perusahaan mulai merekrut karyawan baru. oleh Karena itu banyak dari karyawan yang bekerja masih < 5 tahun (kurang dari 5 tahun).

Gambar 4: Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Seluruh karyawan Seluruh karyawan PR PISANG AGUNG.

Dari gambar 4 di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden, data responden tertinggi berada pada kategori tingkat pendidikan adalah lulusan SD yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar 72% dikarenakan banyak dari karyawan PR PISANG AGUNG yang berasal dari desa dan lebih memilih bekerja setelah lulus dari pada melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh sebab itu Banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan hanya sampai SD saja.

Hasil analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Hasil Regresi

Model		Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	.998		.355	.724
	Hub Rekan	.510	.197	.296	2.583
	Lingkungan	.608	.162	.439	3.756
	Pengalaman	.264	.108	.245	2.443

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel diatas model regresi berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e$$

$$Y = 0,998 + 0,510X_1 + 0,608X_2 + 0,264X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Motivasi Kerja

X1 : Hubungan Rekan

X2 : Lingkungan

X3 : Pengalaman

b1 : Koefisien determinasi Hubungan rekan

b2 : Koefisien determinasi Lingkungan

b3 : Koefisien determinasi Pengalaman

a : Konstanta

e: *standard error*

Pada nilai *alpha* atau konstanta = 0,998, artinya jika variabel Hubungan rekan (X1), Lingkungan (X2), dan Pengalaman (X3) nilainya 0 (nol), maka besarnya 0,998. Dan hasilnya positif pada nilai a (konstanta) maka menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada karyawan PR. Pisang Agung sangat baik atau Motivasi kerjanya sudah bagus. Sedangkan $b_1=0,510$ yaitu besarnya kontribusi yang diberikan variabel Hubungan rekan (X1) terhadap Motivasi kerja (Y). Selanjutnya koefisien regresi Lingkungan (X2) terhadap Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,608. Dan koefisien regresi Pengalaman (X3) terhadap Motivasi kerja juga berpengaruh positif sebesar 0,264.

Tabel 2: Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912	.831	.820	1.524

a. Predictors: (Constant),
Pengalaman, Hub Rekan,
Lingkungan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi adjusted R^2 pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan diketahui bahwa bahwa koefisien relasi (R) yang diperoleh sebesar 0,912, menunjukkan bahwa hubungan korelasinya kuat karena diatas 0,5 dan positif, artinya variabel X dan Y memiliki hubungan. Sedangkan koefisien determinasi adjusted R^2 diperoleh sebesar 0,820 atau 82,0%. Hal ini 82,0% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel hubungan rekan, lingkungan, dan pengalaman kemudia sisanya sebesar 18.0% variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis I (Uji t)

Uji dalam hipotesis I dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi t, uji signifikan t digunakan untuk menguji variabel bebas Hubungan rekan (X1), Lingkungan (X2), dan Pengalaman (X3) dari variabel tersebut manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat Motivasi kerja (Y). Besarnya tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

Tabel 3: Uji Signifikansi

Model		Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	.998	2.808		.355	.724
	Hub Rekan	.510	.197	.296	2.583	.013
	Lingkungan	.608	.162	.439	3.756	.000
	Pengalaman	.264	.108	.245	2.443	.018

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan perbandingan dengan nilai t tabel pada $df (n-k-1) = 46$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar 2,01290, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, nilai t hitung untuk variabel Hubungan Rekan (X1) adalah 2,583 dengan tingkat signifikansi 0,013. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Rekan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Kedua, nilai t hitung untuk variabel Lingkungan (X2) adalah 3,756 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Terakhir, nilai t hitung untuk variabel Pengalaman (X3) adalah 2,443 dengan tingkat signifikansi 0,018. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,050, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Uji Hipotesis II (Uji F)

Dan hasil uji F atau uji signifikansi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4: Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.102	3	175.701	75.607	.000
	Residual	106.898	46	2.324		
	Total	634.000	46			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Hub Rekan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan nilai F tabel dari melihat tabel F pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas (df) untuk pembilang (n-k) 3 didapat dari banyaknya variabel yang diteliti (4) dikurangi dengan (1) dan derajat bebas (df) penyebut (n-k-1) sebesar 46, dimana n dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 75,607 yang lebih besar dari 2,81 dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,050 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Hubungan Rekan, Lingkungan, dan Pengalaman terhadap Motivasi Kerja. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Hubungan Rekan, Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hubungan rekan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hubungan yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa didukung dan dihargai. Dukungan sosial dan komunikasi yang efektif dari rekan kerja juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan besar dalam memotivasi karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik yang baik, suasana kerja yang positif, dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan semangat kerja. Lingkungan yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang lebih tinggi. Pengalaman kerja memberikan karyawan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan dengan pengalaman yang cukup merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pengalaman kerja yang beragam menawarkan peluang pengembangan karier, yang merupakan faktor motivasi penting. Dengan demikian, hubungan rekan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan, pengembangan, dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hubungan Rekan, Lingkungan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi kerja.

Hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hubungan rekan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan rasa saling percaya. Dukungan sosial dari rekan kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh rekan-rekan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, karena mereka merasa dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja mereka.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik yang nyaman, akses terhadap sumber daya yang memadai, dan suasana kerja yang positif. Faktor-faktor seperti penerangan yang baik, ventilasi yang memadai, dan fasilitas yang memadai berkontribusi terhadap kenyamanan fisik karyawan, sementara budaya organisasi yang positif dan dukungan dari manajemen meningkatkan kenyamanan psikologis mereka. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja mereka.

Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Pengalaman kerja yang beragam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karier mereka, yang merupakan faktor motivasi intrinsik yang kuat. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk terus belajar dan berkembang cenderung lebih termotivasi karena mereka merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang lebih besar. Secara keseluruhan, hubungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka.

SIMPULAN

Dari hasil hipotesis I menggunakan uji t diperoleh bahwa hasil dari seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel yang berpengaruh yaitu hubungan rekan (X1), lingkungan (X2) dan pengalaman (X3) karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,050. Jadi bisa disimpulkan bahwa Hipotesis I diterima.

Dari hasil hipotesis II menggunakan uji f ada pengaruh positif dan signifikan hubungan rekan (X1), lingkungan (X2) dan pengalaman (X3) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PR. Pisang Agung yang ditunjukkan oleh f hitung sebesar 75,607 yang lebih besar dari f tabel 2,81 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,912 menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh hubungan rekan, lingkungan, dan pengalaman sebesar 82,0%, sedangkan sisanya sebesar 18,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil dinyatakan bahwa secara simultan dari variabel bebas dari penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Di karenakan hubungan rekan yang sangat baik sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan bekerja dengan baik, serta dengan adanya lingkungan yang nyaman akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tentu saja dengan didukung memiliki pengalaman yang luas juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga pada hipotesis II diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Hubungan rekan (X1), lingkungan (X2), dan pengalaman (X3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dan hipotesis II diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(11), 66–90.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents,

- outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Bestara, N. N., Habe, H., & . S. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 207–218. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1829>
- Christiansen, N. (2013). Handbook of Personality at Work. In *Handbook of Personality at Work*. <https://doi.org/10.4324/9780203526910>
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Dianti, Y. (2017). 濟無No Title No Title No Title. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Finamore, P. da S., Kós, R. S., Corrêa, J. C. F., D, Collange Grecco, L. A., De Freitas, T. B., Satie, J., Bagne, E., Oliveira, C. S. C. S., De Souza, D. R., Rezende, F. L., Duarte, N. de A. C. A. C. D. A. C., Grecco, L. A. C. A. C., Oliveira, C. S. C. S., Batista, K. G., Lopes, P. de O. B., Serradilha, S. M., Souza, G. A. F. de, Bella, G. P., ... Dodson, J. (2021). No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(3), 467–478.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>
- Manek Aquidowaris; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66.
<http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurmaningsih, N., Hariyono, W., Kristanto, A., Hidayat, M. S., & Syapril, M. (2023). The Effect of Noise and Lighting on the Output of Work Production in Small and Medium-

Sized Foundry Enterprises. *Promotor*, 6(6), 612–615.
<https://doi.org/10.32832/pro.v6i6.465>

Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183.

Putnam, R. (2001). Kennedy School of Government, Harvard University. 1. *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being*, 117–135.

Rahayu, K. W. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 728–738.
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1), 1–12.

Stivani Pangestu, T., Ridho Ridwani, R., Khaerunisa, A., Marhadi, A., Salsa Raya, C., Anggraeni Piliyanto, E., & Indah Lestari, S. (2023). Pengaruh Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 65–77.

Susilawati, N. M. ., & Mayasari, N. M. D. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Fif Pos Negara . *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108–117.

Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176.

Wenseslaus, W., & Komari, N. (2022). Upaya Bank Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Wilayah Perbatasan Kalimantan Barat. *Pascasarjanafe.Untan.Ac.Id*, 277–290.