

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HANIORI

Silviana Dwi Lestari¹, Isyana Emita²

¹²³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: silvianadwilestari77@gmail.com¹, isyana.ia@bsi.ac.id²

Abstract

PT Haniori is a company engaged in the sale of agricultural products such as pepper, peanuts, and pepper. This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance. The study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to 40 employees. The analysis techniques used include multiple linear regression, data quality tests (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and hypothesis testing with t-tests and f-tests. The results show that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-value of $3.254 > 2.026$ (t-table). In addition, the work environment variable also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $4.150 > 2.026$ (t-table). Simultaneously, work motivation and work environment together have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and an f-value of $23.767 > 3.25$ (f-table). The coefficient of determination (R^2) value of 0.562 or 56.2% indicates a strong relationship between the independent variables and employee performance. This study concludes that improving work motivation and a conducive work environment are very important for improving employee performance. Therefore, companies are advised to continue paying attention to both factors so that employee performance can be optimized.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

PT Haniori merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan hasil pertanian seperti lada, kacang tanah, dan lada. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linear berganda, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai thitung $3,254 > 2,026$ (ttabel). Selain itu, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $4,150 > 2,026$ (ttabel). Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di tunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan fhitung $23,767 > 3,25$ (ftabel). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,562 atau 56,2%, mengindikasikan hubungan kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan kedua faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam perkembangan dunia usaha yang dinamis saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja agar mampu bersaing di pasar yang kompetitif. Salah satu aspek terpenting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan mempengaruhi efisiensi, produktivitas, dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung peningkatan kinerja tersebut. Dua unsur yang sering menjadi sorotan adalah motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Keduanya merupakan faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku serta semangat kerja karyawan. Saat karyawan merasa termotivasi dan bekerja di lingkungan yang nyaman, produktivitas kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan kualitas kerja. Maka dari itu, pemahaman terhadap kedua aspek ini perlu dikaji secara lebih mendalam.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi antara semangat kerja yang tinggi dengan kondisi kerja yang nyaman dapat menciptakan hasil kerja yang maksimal. Keduanya saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan jika perusahaan ingin membangun tim yang kuat dan produktif. Ketika motivasi internal diperkuat dengan dukungan eksternal dari lingkungan kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan dan strategi sumber daya manusia berdasarkan kedua faktor tersebut. Penerapan pendekatan ini secara konsisten akan mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Melihat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam mendorong kinerja, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh keduanya secara empiris terhadap performa karyawan. Dengan hasil yang diperoleh, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan tepat sasaran. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi literatur akademik dan menjadi referensi bagi penelitian lanjutan. Perusahaan yang mampu memahami dan mengelola motivasi serta lingkungan kerja secara baik akan memiliki keunggulan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada keberlanjutan bisnis dan peningkatan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif.

2. Landasan Teori

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Febrianti, 2020).

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri individu yang mengarah dan mempertahankan perilaku kerja agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Saidah & Jalil, 2025).

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi (Ilham et al., 2024).

Motivasi sebagai *daya penggerak yang timbul dari dalam maupun luar individu*, yang dapat menciptakan semangat kerja untuk mencapai hasil maksimal (Patmanegara et al., 2021).

Motivasi adalah instrumen manajerial penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Hendartho, 2024).

Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang berperan penting dalam membangkitkan energi seseorang untuk bekerja secara maksimal (Mangkunegara, 2021).

Motivasi kerja adalah usaha sadar yang dilakukan baik oleh individu maupun perusahaan untuk mendorong kinerja yang lebih baik (Sutrisno, 2023).

Motivasi kerja sebagai proses di mana kebutuhan mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu dan organisasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2022).

Motivasi kerja adalah kumpulan perilaku yang menjadi landasan bagi seseorang untuk bertindak secara terarah menuju tujuan tertentu (Kurniawan, 2022).

Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Susilo et al., 2023).

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Muflihini, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Azis dalam Ningsih et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan yang aman, nyaman dan mendukung untuk bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan yang bersangkutan akan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerja karyawan menjadi rendah (Riyanto dalam Madyoningrum et al., 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Khaeruman, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan organisasi (Luhur dalam Novitasari & Liana, 2024).

Kinerja karyawan merupakan kemampuan kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi, mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Mangkunegara, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk mengukur hubungan antar variabel. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi langsung, serta studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haniori yang berjumlah 40 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur variabel penelitian dengan cara mengkorelasikan setiap butir pernyataan. Pernyataan tersebut dinyatakan valid jika memenuhi tingkat signifikansi 0,05, dan pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, uji validitas untuk variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa semua item valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari pada nilai r-tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi kerja	P1	0,402	0,312	Valid
	P2	0,559	0,312	Valid
	P3	0,507	0,312	Valid
	P4	0,587	0,312	Valid
	P5	0,534	0,312	Valid
	P6	0,549	0,312	Valid
	P7	0,42	0,312	Valid
	P8	0,757	0,312	Valid
	P9	0,518	0,312	Valid
	P10	0,482	0,312	Valid
Lingkungan kerja	P1	0,408	0,312	Valid
	P2	0,646	0,312	Valid
	P3	0,775	0,312	Valid
	P4	0,654	0,312	Valid
	P5	0,744	0,312	Valid
	P6	0,636	0,312	Valid
	P7	0,764	0,312	Valid
	P8	0,738	0,312	Valid
	P9	0,721	0,312	Valid
	P10	0,811	0,312	Valid
Kinerja karyawan	P1	0,621	0,312	Valid
	P2	0,441	0,312	Valid
	P3	0,565	0,312	Valid
	P4	0,773	0,312	Valid
	P5	0,703	0,312	Valid
	P6	0,627	0,312	Valid
	P7	0,732	0,312	Valid
	P8	0,72	0,312	Valid
	P9	0,53	0,312	Valid
	P10	0,515	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menunjukkan hasil r hitung > r tabel (0,312). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat dalam setiap variabel dinyatakan sah atau valid

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan hasil data yang stabil, dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Jika reliabilitas mendapatkan nilai yang tinggi, maka data tersebut dinyatakan reliabel, dengan nilai alpha yang lebih besar dari 0,060 (>0,60).

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
X1	0,710	0,60	Reliabel
X2	0,881	0,60	Reliabel
Y	0,825	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 0,710 variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,881 dan variabel

Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,825. Sehingga berdasarkan uji reliabilitas yang terjadi membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika probability value $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

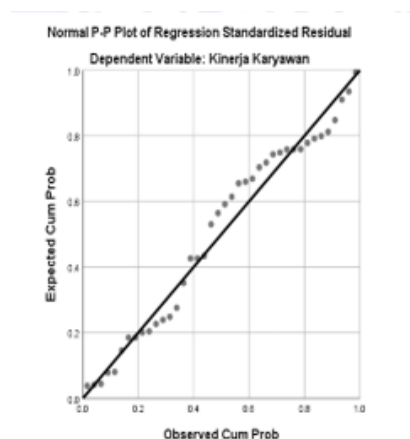
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82260441
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.083
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Karena hasil nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Gambar 1. Uji Normalitas Berdasarkan P-plot

Berdasarkan dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal, karena titik-titik pada grafik terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas harus membuktikan bahwa data yang telah diuji tidak mengandung multikolinearitas antara variabel-variabel yang diangkat. Dengan demikian, penelitian melihat nilai Tolerance dan VIF. Nilai Toleransi harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF harus kurang dari 10,00. Jika hasil koefisien tersebut memenuhi persyaratan, maka model regresi linier berganda tidak mengandung multikolinearitas dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.398	6.048		.396	.694		
Motivasi Kerja	.488	.150	.390	3.254	.002	.824	1.214
Lingkungan Kerja	.433	.104	.497	4.150	.000	.824	1.214

Sumber : Data primer diolah, 2025

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel koefisien pada hasil output diatas merupakan hasil dari uji multikolinearitas, berikut merupakan penjelasannya:

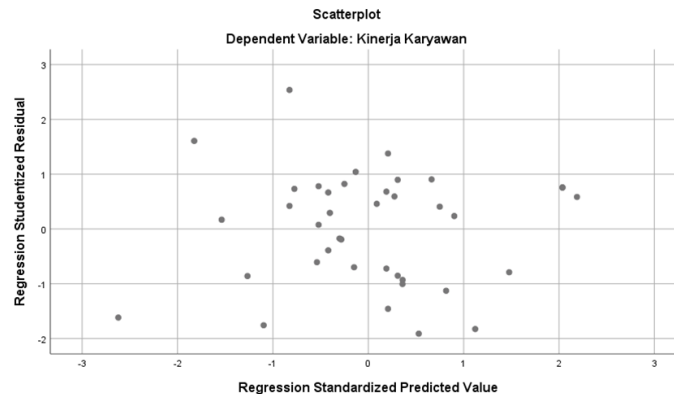
1. Pada kolom Tolerance pada tabel di atas Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0,824 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10.
2. Diketahui koefisien VIF pada Variabel Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang memiliki nilai 1,214 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10,00.

Maka dapat disimpulkan dari nilai hasil output diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi variasi residual dalam regresi dengan metode Glejser. Metode ini meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, berarti ada heteroskedastisitas; jika di atas 0,05, berarti tidak ada. Uji ini biasanya dilakukan menggunakan SPSS dan dianggap sederhana serta efektif untuk mengidentifikasi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Pada hasil grafik scatterplot diatas, peneliti memiliki kesimpulan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas yaitu dapat dilihat dengan titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan mengidentifikasi hubungan simultan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.398	6.048		.396
	Motivasi Kerja	.488	.150	.390	3.254
	Lingkungan Kerja	.433	.104	.497	4.150
					Sig.

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui uji analisis regresi linier berganda memiliki persamaan, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,398 koefisien Motivasi Kerja 0,488 dan koefisien Lingkungan Kerja 0,433. Maka, Rumus : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$$Y = 2,398 + 0,488X_1 + 0,433X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda uji analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai konstanta = 2,398 yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol 0, maka variabel dependen (Y) tetap bernilai 2,398.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,488 yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) meningkat, sementara variabel independen lainnya tetap konstan maka variabel dependen (Y) akan meningkat sebesar 0,488.

c. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,433 yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat, sementara variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,433.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.398	6.048		.396
	Motivasi Kerja	.488	.150	.390	3.254
	Lingkungan Kerja	.433	.104	.497	4.150

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel, yaitu:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen, dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari t-tabel, terlebih dahulu perlu diketahui nilai dari df yang dapat diperoleh dengan cara berikut :

$$df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel independen} = 40 - 2 - 1 = 37$$

Dengan demikian, t-tabel sebesar 2,026.

Dari hasil yang didapat pada tabel 7 persamaan regresi variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui T-hitung sebesar 3,254 dengan nilai signifikan sebesar 0,002, karena T-hitung > T-tabel (3,254 > 2,026) dan nilai sig (0,002 < 0,05) maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti Ha1 diterima.

Dari hasil yang didapat pada tabel 7 persamaan regresi variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui T-hitung sebesar 4,150 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, karena T-hitung > T-tabel (4,150 > 2,026) dan nilai sig (0,000 < 0,05) maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti Ha2 diterima.

b. Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.183	2	199.592	23.767	.000 ^b
	Residual	310.717	37	8.398		
	Total	709.900	39			

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Perhitungan F hitung digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya regresi berganda yang dilakukan. Syarat untuk uji regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan angka Fhitung.

Hipotesisnya:

H03: motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha3: motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, juga dapat melalui uji hipotesis dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel. Apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari F-tabel, terlebih dahulu perlu diketahui nilai dari df1 dan df2 yang dapat diperoleh dengan cara berikut:

df1= total variabel - 1 = 3-1 = 2

df2= total sampel - total variabel independen - 1 = 40 - 2 - 1 = 27

Jadi, F-tabel = 3,25

Berdasarkan nilai dari F-hitung sebesar 23,767 > F tabel = 3,25 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari sig < 0,05, yang artinya Ha3 diterima karena nilai F-hitung > F-tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.539	2.89789

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Dari tabel 9 diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,562, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik dalam aktivitas sehari-hari akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila motivasi terjaga dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar $3,254 > 2,026$.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik biasanya memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar $4,150 > 2,026$.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, secara bersama-sama. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hasil uji F memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai F hitung sebesar $23,767 > 3,25$.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sedangkan untuk *thitung* $3,254 > 2,026$ *ttabel*, sehingga dapat disimpulkan H_a1 diterima.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk *thitung* $4,150 > 2,026$ *ttabel*, sehingga dapat disimpulkan H_a1 diterima.
3. Variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk *fhitung* $23,767 > 3,25$ *ftabel*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a^3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fariz, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(4), 123-134.
- [2] Febrianti, N. R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Junal Economina* 2(7), 1530-1540.

- [3] Hendartho, A. (2024). *Manajemen motivasi dalam organisasi: strategi penguatan positif untuk kinerja optimal*. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
- [4] Ilham, M., Farla, W. W., & Ichsan Hadjri, M. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan organisasi kesehatan*, 10(2), 115-128.
- [5] Khaeruman, S. T., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & Studi*. Serang: CV. AA. Rizky.
- [6] Kurniawan, R. (2022). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(3), 210-222.
- [7] Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45-58.
- [8] Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sumberdaya Indonesia*, 5(2), 75-90.
- [9] Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. (Revisi ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- [11] Ningsih, C. A., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial Indonesia*, 3(3), 192-198.
- [12] Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(2), 93-110.
- [13] Patmanegara, A., Sari, D. P., & Wijaya, R. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Gemilang*, 5(2), 45-56.
- [14] Saidah, N., & Jalil, M. (2025). Pengaruh Gamifikasi Terbuka terhadap Motivasi Kerja dalam Lingkungan Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(1), 45-58.
- [15] Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., & Purba, S. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [16] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- [17] Sutrisno, dkk. (2023). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan rintisan. *Managemen Science and Engineering Journa*, 4(2), 1871-1881.
- [18] Susilo, A., Nugroho, H., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesia Journal of Business Innovation*, 1(2), 461-474.