



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan

¹Oktaviana Sai , ²Yeni Septiani

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹oktavianasai@gmail.com , ²dosen00723@unpam.ac.id

Abstract - This research aims to analyze the influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Agro Boga Utama, South Jakarta Branch. The research method used is descriptive with a quantitative approach. The population in this study consisted of 65 employees, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique. Primary data were obtained through observation, questionnaires, literature study, and documentation. The data analysis included descriptive statistical tests, research instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient (R) test, coefficient of determination (R-Square) test, and hypothesis testing. The partial results show that the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, indicated by a t-value of 8.757, which is greater than the t-table value of 1.999, with a significance level of 0.000, which is smaller than the p-value of 0.05. Furthermore, Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 9.280, which is greater than the t-table value of 1.999, and a significance level of 0.000, which is below the p-value threshold of 0.05. Simultaneously, the Work Environment and Work Motivation variables have a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by an F-value of 56.105, which exceeds the F-table value of 3.145, with a significance level of 0.000, also below the p-value of 0.05. The simultaneous coefficient of determination (R-Square) value of 0.644 shows that the Work Environment and Work Motivation explain approximately 64.4% of the variation in Employee Performance, while the remaining 35.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang, kemudian dilakukan penarikan sampel sebanyak 65 orang dengan teknik sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Data primer diperoleh melalui observasi, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi (R-Square), dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-hitung 8,757 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,999 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai p-value 0,05. Selanjutnya, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-hitung 9,280 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,999 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai p-value 0,05. Secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung 56,105 yang lebih besar dari nilai F-tabel 3,145 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai p-value 0,05. Hasil uji koefisien determinasi (R-Square) simultan sebesar 0,644 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan sekitar 64,4% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu pesat, organisasi di berbagai sektor dituntut untuk mampu beradaptasi serta bersaing secara efektif dalam pasar yang

semakin kompetitif. Persaingan ini mendorong setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang industri, jasa, maupun perdagangan untuk terus meningkatkan efisiensi serta produktivitas demi mewujudkan tujuan jangka panjang yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang dijalankan, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia merupakan elemen penting sekaligus motor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas operasional perusahaan.

Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peranan krusial dalam menunjang keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Karyawan yang berkinerja tinggi akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu mendorong kinerja optimal dari setiap karyawan, permasalahannya seperti menurunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, rendahnya loyalitas, hingga kurangnya motivasi kerja masih menjadi tantangan nyata yang perlu diatasi oleh banyak organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami secara mendalam terkait pengukuran kinerja karyawan secara tepat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Kinerja yang baik mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian sasaran perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya menjadi perhatian dalam evaluasi individu, tetapi juga menjadi bagian penting dalam strategi peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada hakikatnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam individu itu sendiri maupun dari lingkungan kerja disekitarnya. Beberapa faktor utama yang telah banyak dikaji dalam literatur manajemen adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Sementara itu, motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berkontribusi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan. Penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pelatihan, promosi, maupun pengembangan karier. Berikut adalah data hasil prasurvei variabel kinerja karyawan PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Bahri (2018:40) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan”.

Motivasi Kerja

Menurut Haribowo (2024:121) “Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan

sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja menjadi faktor penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Alieviandy dkk (2024:406) “Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) dalam Samsuri dan Mahfudiyanto (2020) “Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, analisis asosiatif adalah suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti dan menarik kesimpulan”. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variable dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan nmenjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

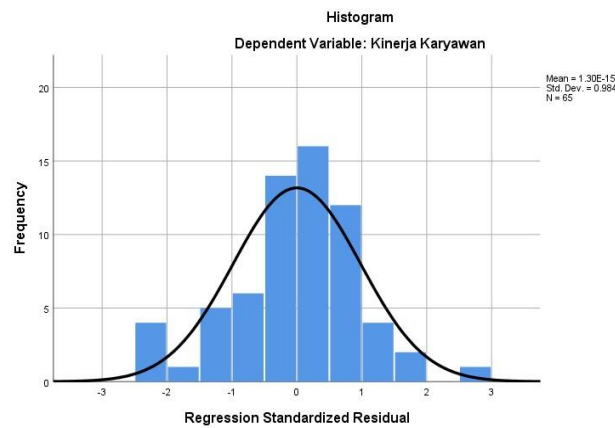
Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.98517118
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.074
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

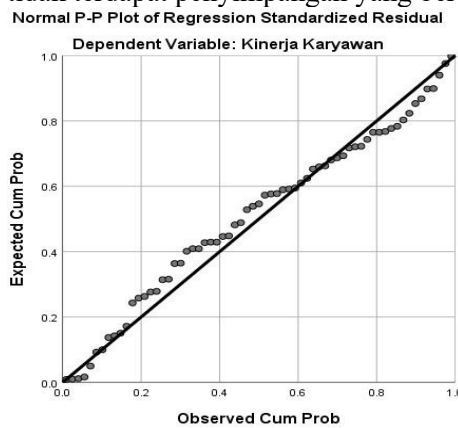
Sumber: *Output* hasil uji normalitas, SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (asyp. sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)

Berdasarkan hasil uji normalitas (grafik histogram) pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa sebaran data residual regresi membentuk pola menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan relatif simetris di sekitar nilai tengah ($mean \approx 0$). Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Nilai *mean* sebesar 1,30E-15 yang mendekati nol dan standar deviasi 0,984 memperkuat indikasi bahwa tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal Probability Plot)

Berdasarkan grafik *normal probability plot* pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik (data residual) menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal secara cukup rapat. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati garis normal teoretis, yang berarti tidak ada penyimpangan besar dari asumsi normalitas.

Tabel 2. Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.136	3.565		-.038	.970		
	Lingkungan Kerja	.339	.100	.391	3.406	.001	.437	2.290
	Motivasi Kerja	.552	.135	.467	4.071	.000	.437	2.290

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji multikolinearitas, SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja masing-masing adalah 0,437, sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 2,290.

Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10, maka model terindikasi mengalami multikolinearitas. Karena pada hasil di atas nilai *tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di dalam model regresi ini.

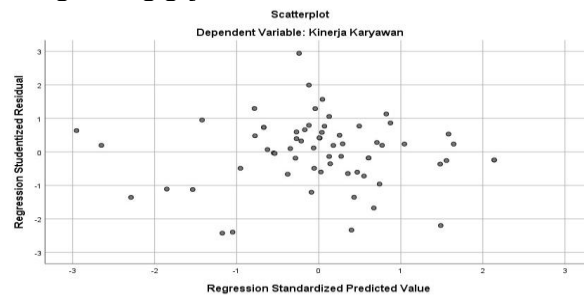
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.252	2.301		2.717	.009
	Lingkungan Kerja	.035	.064	.102	.539	.592
	Motivasi Kerja	-.121	.087	-.260	-1.381	.172

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: *Output* hasil uji Glejser, SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,592 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,172. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (grafik *scatterplot*) pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak (*random*) di sekitar garis horizontal dengan nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, menyebar, atau melengkung. Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varian residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.633	5.065	2.240

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji autokorelasi, SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson pada tabel di atas dan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai uji Durbin-Watson (DW) sebesar 2,240, nilai dL sebesar 1,536, dan nilai dU sebesar 1,662. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan yang terdiri dari 5 poin di atas, dapat disimpulkan bahwa dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan adalah poin ketiga yaitu $dU < DW < 4 - dU = 1,662 < 2,240 < 2,338$.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.136	3.565		-.038	.970
	Lingkungan Kerja	.339	.100	.391	3.406	.001
	Motivasi Kerja	.552	.135	.467	4.071	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji regresi linear berganda, SPSS versi 26 (2025).

- Nilai konstanta (a) dari kinerja karyawan yaitu sebesar -0,136. Apabila pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak diperhitungkan atau dinilai sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -0,136 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,339 satuan dan memiliki arah positif. Artinya, jika lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,339 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,552 satuan dan memiliki arah positif. Artinya, jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,552 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Simultan (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803 ^a	.644	.633	5.06494	.644	56.105	2	62	.000

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

Sumber: *Output* hasil koefisien korelasi (R) simultan, SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) simultan pada tabel di atas, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,803, terletak pada interval 0,800-1,000. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai probabilitas (sig. F change) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square) Simultan (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.633	5.06494

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

Sumber: *Output* hasil koefisien determinasi (R-Square) parsial, SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-Square lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 0,644. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 64,4%.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.867	3.511		1.386	.171

Motivasi Kerja	.898	.097	.760	9,280	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* hasil uji hipotesis parsial (uji t), SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 9,280, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,999 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), analisis ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2878.615	2	1439.307	56.105	.000 ^b
	Residual	1590.524	62	25.654		
	Total	4469.138	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: *Output* hasil uji hipotesis simultan (uji F), SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 56,105, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F-tabel 3,145 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), analisis ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan. Temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek kenyamanan fisik, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, keamanan, maupun iklim kerja sosial akan secara langsung mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang lebih fokus, minim gangguan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan penuh tanggung jawab. Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perhatian manajemen terhadap faktor-faktor lingkungan seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja harmonis antar karyawan, serta dukungan atasan bukan hanya berdampak pada kenyamanan, tetapi juga memberikan kontribusi strategis terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini juga di dukung penelitian sebelumnya oleh Silvia Putri dan Yeni Septiani dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Tangerang, dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Isuzu cabang Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dengan Nilai korelasi sebesar 0,590 sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%. Nilai thitung 5,896 > ttabel 1,997 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan. Terdapat temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula komitmen, antusiasme, dan kesungguhan mereka dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang kuat mendorong karyawan

untuk bekerja dengan standar yang lebih tinggi, menunjukkan inisiatif, serta berupaya mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan perusahaan. Temuan ini dapat diindikasikan bahwa aspek motivasional seperti pemberian penghargaan, pengakuan terhadap pencapaian, peluang pengembangan karier, kejelasan tujuan kerja, serta hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan manajemen. Ketika perusahaan mampu menghadirkan sistem motivasi yang konsisten dan relevan dengan kebutuhan karyawan, maka produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja akan meningkat secara signifikan. Penelitian ini juga di dukung penelitian sebelumnya oleh Febbry Auradriana dan Nazifah Husainah dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kertaraharja Kabupaten Tangerang, dimana variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $5.465 > 1.989$. Selain itu, diketahui sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen PT Agro Boga Utama Cabang Jakarta Selatan. Temuan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kombinasi kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung bersama dengan dorongan motivasional yang kuat menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertata baik, hubungan kerja yang harmonis, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta iklim kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan efisien. Di sisi lain, motivasi yang tinggi, baik berupa penghargaan, dukungan atasan, peluang pengembangan, maupun kejelasan tujuan kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, berinisiatif, dan berorientasi pada hasil. Ketika kedua faktor ini berjalan secara simultan, perusahaan tidak hanya memperoleh peningkatan kinerja individu, tetapi juga peningkatan performa operasional secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa perhatian manajemen terhadap kualitas lingkungan kerja harus diiringi dengan strategi peningkatan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Intania Maria Merdekay, William Agustin Areros, dan Danny D.S Mukuan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Manado. Dari hasil pengolahan data diperoleh $F_{hitung} = 55.375$, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df (2;47)$ adalah sebesar 3.20. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel} (55.375 > 3.20)$, artinya model regresi tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah cocok. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X_1) berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat indikator dengan penilaian rendah terutama terkait kenyamanan karyawan dalam menyampaikan ide kepada atasan dan suasana kerja yang kolaboratif. Hasil uji instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan reliabel dengan nilai $cronbach's\ alpha > 0,600$. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi KolmogorovSmirnov sebesar $0,200 > 0,05$ serta tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai $tolerance\ 0,437 > 0,10$ dan $VIF\ 2,290 < 10$. Hasil uji heteroskedastisitas variabel lingkungan kerja yaitu $0,592 > 0,05$, artinya bebas dari asumsi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan uji autokorelasi $dU < DW < 4 - dU = 1,662 < 2,240 < 2,338$ menunjukkan bahwa

tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $8,757 > 1,999$, dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari nilai p-value yaitu $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja (X_2) berdasarkan hasil statistik deskriptif juga berada pada kategori cukup baik, meskipun masih ditemukan kelemahan pada aspek kepercayaan pimpinan dan kesempatan pengembangan karyawan. Hasil uji instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dengan nilai r-hitung $>$ r-tabel dan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,600. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ serta tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai tolerance $0,437 > 0,10$ dan VIF $2,290 < 10$. Hasil uji heteroskedastisitas variabel lingkungan kerja yaitu $0,172 > 0,05$, artinya bebas dari asumsi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan uji autokorelasi $dU < DW < 4 - dU = 1,662 < 2,240 < 2,338$ menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $9,280 > 1,999$, dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari nilai p-value yaitu $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik, namun belum optimal terutama pada aspek kerja sama tim, inisiatif membantu rekan kerja, dan pengelolaan prioritas pekerjaan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,803 yang menunjukkan hubungan kuat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa sebesar 64,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selanjutnya, hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel yaitu $56,105 > 3,145$, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai p-value yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianti, E., & Kartikasari, W. (2023). Pengaruh Media Audio Visual Terhadap Hasil Belajar Pada Pembelajaran SBDP Siswa Kelas V SD Inpres 3/77 Data Kecamatan Mare Kabupaten Bone. *Jurnal PGSD Universitas Lamappapoleonro*, 1(2), 127-134. Retrieved from <https://jurnal.pgsd.unipol.ac.id/index.php/home>
- Alieviandy, N. S., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 405-418. doi:<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.1937>
- Amruddin, Nugroho, H., Sulaiman, S., Iljasmadi, Wahyuni, N., Fata, N., Padakari, S. L. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN (KONSEP DAN PENDEKATAN TEORETIS)*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., . . . Alini. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cirebon: Penerbit Insania.

- Astuti, M. (2021). *BOOK CHAPTER : KEUNGGULAN KOMPETITIF UMKM NAIK KELAS*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., Permatasari, R. D., Wijaya, I. M., Suryanto, D., . . . Djerubu, D. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sleman: ZAHIR PUBLISHING.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Bogor: Guepedia.
- Dirhamsyah. (2021). *KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA*. Pasaman Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Diwyartha, N. D., Maftuhah, R., Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM - Anggota IKAPI).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haribowo, R. (2024). *Studi Kelayakan Bisnis*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. (2021). *KARAKTERISTIK SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Kurniawan, H., Rusmayadi, G., Achjar, K. A., Merliza, P., Suprayitno, D., Subiyantoro, A., . . . Noorzaman, S. (2024). *BUKU AJAR STATISTIKA DASAR*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Kunawangsih, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Louise, H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN Teori dan Praktik*. Magetan: CV. AE MEDIA GRAFIKA.
- Maghfirah, N., Saudin, L., Muryani, E., Ningsih, K. P., Sitepu, F. B., Fitra, H., Waruwu, E. (2024). *PRINSIP-PRINSIP DASAR MANAJEMEN*. Padang: CV PUSTAKA INSPIRASI MINANG.
- Matondang, Z., & Nasution, H. F. (2021). *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Muhidin, A. (2017). *STATISTIKA PENDIDIKAN "PENDEKATAN BERBASIS KINERJA" PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DENGAN PENDEKATAN STATISTIKA (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS)*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Malang: Polinema Press.
- Priyatno, D. (2024). *Teknik Dasar untuk Analisis Data Menggunakan SPSS*. Sleman: CV. Andi Offset.
- Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., Wijayanti, T. C., Zakiah, M. M., Purwaningrum, E. K., . . . Ginanjar, R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahimallah, M. T., Saputra, A. N., Khaldun, R. I., Asriani, Amiruddin, A., & Utami, A. N. (2022). *DASAR-DASAR STATISTIK SOSIAL*. Kendari: CV. Literasi Indonesia.
- Rani, H. A., & Arlianti, N. (2024). *DASAR-DASAR STATISTIKA DAN PROBABILITAS DALAM ILMU SAINS*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Rapingah, S., Sugiarto, M., Sabir, M., Haryanto, T., Nurmalasari, N., & Alfalisyo, M. I. (2022). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.

- Rohmad, & Sarah, S. (2021). *PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANGKET*. Bantul: Penerbit K-Media.
- Rohman, A. (2017). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Malang: CV. Cita Intrans Selaras.
- Sarmigi, E., Alfian, M., Ravico, Tiara, Angela, L., & Asbupel, F. (2023). *Instrumen Penelitian Dan Monitoring & Evaluasi (Monev) Di Perguruan Tinggi*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Setyanto, E., Hidayat, R. T., & Diyah, I. A. (2024). *MANAJEMEN ORGANISASI*. Banjar: Ruang Karya.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Productive Staff : Korelasi Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja*. Sleman: CV Bintang Semesta Media.
- Soelistyo, A. (2023). *Model Makroekonometrik: Kemiskinan, Ketimpangan Distribusi Pendapatan dan Kebijakan Makroprudensial di Indonesia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suhartanto, D., Amalia, F. A., Najib, M., & Arsawan, I. W. (2023). *Metode Riset Bisnis: Dasar-dasar Mendesain dan Melakukan Riset di Konteks Bisnis*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Terimajaya, I. W., Dewi, N. L., Simamora, T., Judijanto, L., Sigamura, R. K., Nurhayati, . . . Basri. (2024). *DASAR-DASAR STATISTIKA (Konsep dan Metode Analisis)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ulfah, A. K., Razali, R., Rahman, H., Ghofur, A., Bukhory, U., Wahyuningrum, S. R., . . . Muqoddam, F. (2022). *RAGAM ANALISIS DATA PENELITIAN (Sastra, Riset dan Pengembangan)*. Pamekasan: IAIN Madura Press.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M., . . . Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkal Pinang: CV Science Techno Direct.
- Yogopriyatno, J., & Budiyo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Yuritanto. (2022). *IKLIM KOMUNIKASI KOMPETENSI DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.