

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV UTAMA SEJAHTERA MOTOR

Filhafi Fahira Rahman¹, Wike Pertiwi², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
mn18.filhafirahman@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Utama Sejahtera Motor. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini mencakup 149 karyawan, dengan sampel yang diambil secara acak sederhana sebanyak 108 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja memiliki peran yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja, meskipun keduanya secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at CV Utama Sejahtera Motor. The research method used is a quantitative approach with descriptive and verification analysis. The study population included 149 employees, with a simple random sample of 108 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression using SPSS software. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not show a significant effect partially. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that work motivation plays a stronger role in improving employee performance than the work environment, although both can improve employee performance together.

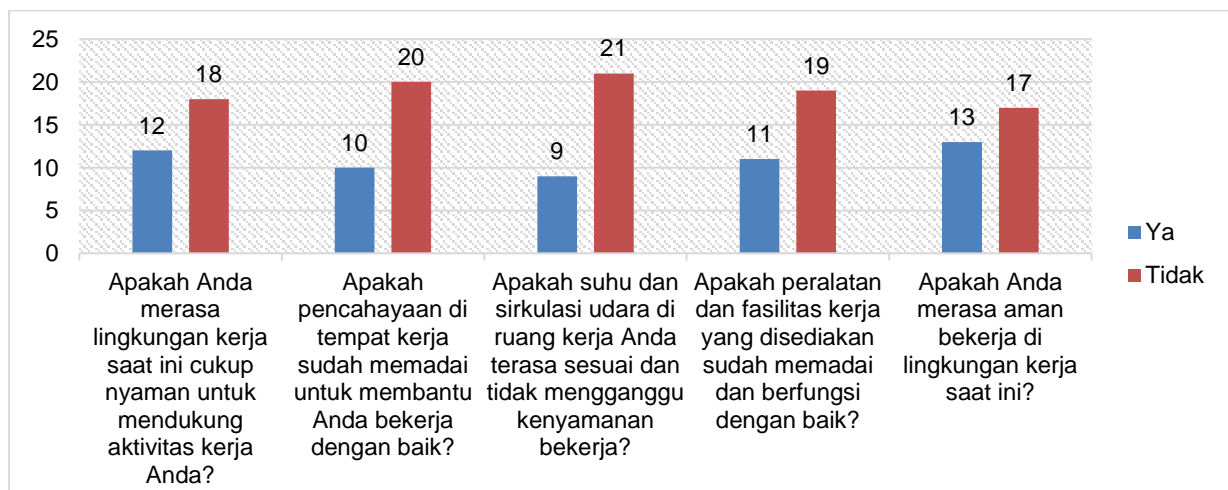
Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Influence

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kinerja organisasi. SDM merupakan elemen inti dalam proses pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengelolaannya harus dirancang secara strategis dan sistematis. Karyawan yang dikelola dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk berkembang (Kumala, 2022). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari sejauh mana target tercapai, tetapi juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam era persaingan global yang dinamis, kinerja individu dipandang sebagai ukuran utama kontribusi terhadap realisasi visi dan misi perusahaan (Sholeh, 2023). Kinerja yang optimal memberikan dampak positif, tidak hanya pada individu, tetapi juga terhadap produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi

aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, kebersihan, dan keselamatan kerja. Lingkungan fisik yang kurang memadai dapat menimbulkan kelelahan, stres, hingga risiko kecelakaan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas. Selain itu, aspek sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi, juga berperan penting. Lingkungan sosial yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang positif, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Ketika lingkungan kerja terbangun secara positif, karyawan cenderung lebih termotivasi, loyal, dan bersemangat dalam memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan (Nurjaya, 2021).

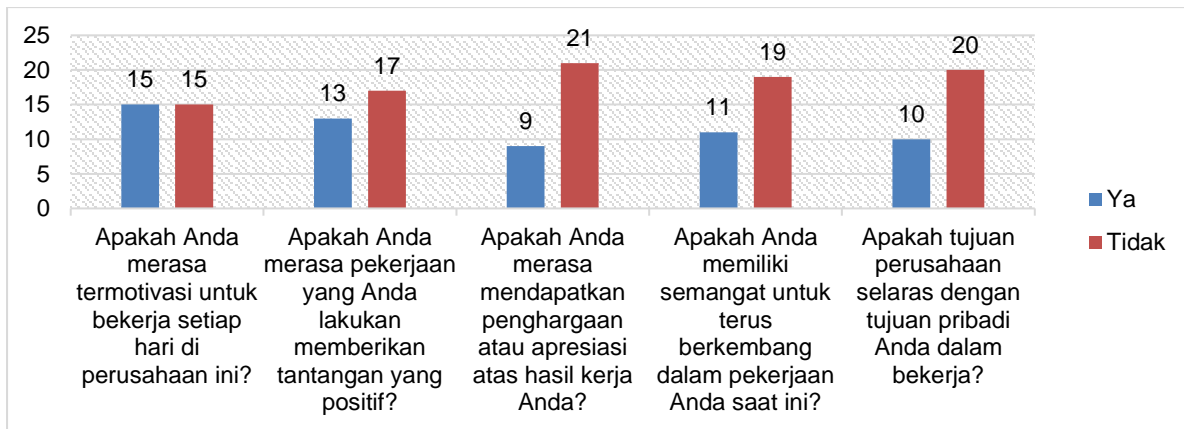
Motivasi kerja, sebagai faktor internal, turut menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mencerminkan sejauh mana dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti keinginan untuk berkembang, merasa dihargai, dan kebutuhan untuk berprestasi, maupun dari faktor ekstrinsik seperti insentif finansial, promosi jabatan, atau pengakuan atas prestasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih tanggap terhadap tugas, tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan kerja, serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan (Putra & Fernos, 2023). Berkaitan dengan hal tersebut, CV Utama Sejahtera Motor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan layanan purna jual kendaraan bermotor, sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, perusahaan ini menuntut pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada calon pelanggan, baik dalam proses penjualan maupun layanan purna jual. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi hal penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan profesional. Lingkungan kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, kenyamanan, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja. Berikut pra-survei tentang lingkungan kerja di CV Utama Sejahtera Motor.



Gambar 1. Pra Survei Lingkungan Kerja

Berdasarkan pra survei terhadap 30 responden di CV Utama Sejahtera Motor, mayoritas karyawan menjawab "Tidak" terkait kondisi lingkungan kerja. Dari 150 jawaban, hanya 36,7% menyatakan lingkungan kerja mendukung, sementara 63,3% menyatakan sebaliknya. Beberapa aspek yang dinilai kurang meliputi kenyamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kerja, dan rasa aman. Hasil ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen

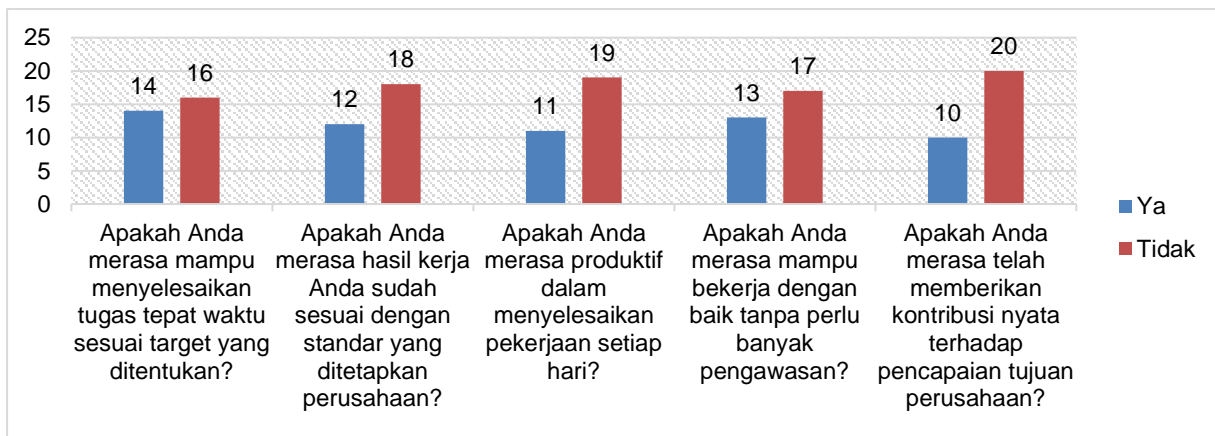
dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna menunjang kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Berikut pra-survei tentang motivasi kerja di CV Utama Sejahtera Motor:



Gambar 2. Pra Survei Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan pra survei motivasi kerja terhadap 30 responden di CV Utama Sejahtera Motor, mayoritas karyawan belum menunjukkan motivasi yang optimal. Dari 150 jawaban, hanya 38,7% menjawab "Ya", sementara 61,3% menjawab "Tidak". Beberapa aspek rendahnya motivasi meliputi kurangnya apresiasi, tantangan kerja, semangat berkembang, dan ketidaksesuaian tujuan pribadi dengan perusahaan. Hasil ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan. Permasalahan dalam pencapaian target dan produktivitas kerja di perusahaan dapat mencerminkan adanya isu pada kinerja karyawan. Berikut pra-survei tentang kinerja karyawan di CV Utama Sejahtera Motor :



Gambar 3. Pra Survei Kinerja

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2025

Hasil pra survei terhadap 30 responden di CV Utama Sejahtera Motor menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Dari 150 jawaban, hanya 40% yang menjawab "Ya", sementara 60% menjawab "Tidak". Beberapa aspek yang dinilai rendah meliputi ketepatan waktu, pencapaian standar, produktivitas, kemandirian kerja, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi sistem kerja, pembagian tugas, dan umpan balik untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan. (Noorzaman dan Rohmah, 2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Senada dengan itu, (Rahmawati & Wijaya, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Lestari & Hidayat, 2022), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja justru memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak selalu konsisten dalam setiap konteks organisasi.

Sementara itu, pada aspek motivasi kerja, (Putri et al., 2022) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Penelitian dari (Rahmawati & Suryani, 2023) juga mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mampu meningkatkan produktivitas serta pencapaian target. Di sisi lain, (Santoso & Hidayat, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan justru menunjukkan hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu, motivasi kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang berarti.

Berbagai studi tersebut menggambarkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.. Lingkungan kerja yang mendukung, mampu meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja. Di sisi lain, motivasi kerja mendorong semangat kerja, loyalitas, serta pencapaian target individu dan organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang optimal dan motivasi kerja yang tinggi dinilai mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua jenis analisis utama, yaitu deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengilustrasikan kondisi data lapangan terkait variabel penelitian berdasarkan hasil tanggapan responden, tanpa melakukan generalisasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai situasi aktual yang dihadapi objek penelitian. Sementara itu, analisis verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, baik secara parsial maupun simultan, guna mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja di CV Utama Sejahtera Motor yang berjumlah 149 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, yaitu teknik acak sederhana yang memberikan peluang yang setara bagi setiap anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel. Ukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah responden yang representatif:

Keterangan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ukuran sampel / jumlah responden

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian

$$n = \frac{149}{1 + 149 (0,05)^2} = 108$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 orang. Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan teknik analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Program for Social Science). Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, yaitu dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang telah dipilih berdasarkan teknik sampling yang ditentukan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Profil Responden Berdasarkan Kelompok Posisi

Posisi	Frekuensi	Presentase
Admin	12	11%
Delivery	2	2%
Kepala Cabang	1	1%
Pdi	2	2%
Sales Counter	2	2%
Salesman / Salesgirl	73	68%
Service Counter	3	3%
Sparepart Counter	1	1%
Supervisor	12	11%
Grand Total	108	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa dari 108 responden terdapat 9 pengelompokan dalam posisi diantaranya, persentase posisi salesman / salesgirl terdiri dari 68% responden, presentase posisi admin terdiri dari 11% responden, persentase posisi supervisor 11%, dan sisanya posisi yang lain

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,727	>	0,189	Valid
	X1.2	0,448			Valid
	X1.3	0,619			Valid
	X1.4	0,669			Valid
	X1.5	0,621			Valid
	X1.6	0,500			Valid
	X1.7	0,501			Valid
	X1.8	0,568			Valid
	X1.9	0,518			Valid
	X1.10	0,673			Valid
Variabel	Indikator	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.11	0,546	>	0,189	Valid
	X1.12	0,540			Valid
	X1.13	0,500			Valid
	X1.14	0,609			Valid
	X1.15	0,524			Valid
	X1.16	0,708			Valid
	X1.17	0,596			Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,571	>	0,189	Valid
	X2.2	0,436			Valid
	X2.3	0,603			Valid
	X2.4	0,657			Valid
	X2.5	0,561			Valid

	X2.6	0,721	Valid
	X2.7	0,679	Valid
	X2.8	0,663	Valid
	X2.9	0,693	Valid
	X2.10	0,562	Valid
	X2.11	0,674	Valid
	X2.12	0,703	Valid
	X2.13	0,690	Valid
	X2.14	0,655	Valid
	X2.15	0,497	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,549	Valid
	Y1.2	0,561	Valid
	Y1.3	0,610	Valid
	Y1.4	0,528	Valid
	Y1.5	0,582	Valid
	Y1.6	0,596	Valid
	Y1.7	0,737	Valid
	Y1.8	0,678	Valid
	Y1.9	0,674	Valid
	Y1.10	0,650	Valid
	Y1.11	0,676	Valid
	Y1.12	0,496	Valid
	Y1.13	0,644	Valid
	Y1.14	0,699	Valid
	Y1.15	0,659	Valid
	Y1.16	0,682	Valid

Hasil analisis statistik pada tabel 2 dan 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja telah memperoleh nilai koefisien r hitung yang melebihi nilai r tabel yang sebesar 0,189 dengan demikian data tersebut **valid**.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,875	>	0.600	Realiabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,887			Realiabel
3	Kinerja (Y)	0,896			Realiabel

Hasil analisis yang tercantum dalam tabel 4 mengungkapkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel lingkungan kerja sebesar $r_{\alpha} = 0,875$, variabel motivasi kerja sebesar $r_{\alpha} = 0,887$, dan variabel kinerja sebesar $r_{\alpha} = 0,896$. Penilaian ini menunjukkan bahwa ketiga instrumen tersebut telah memenuhi standar reliabilitas, yang diukur dengan nilai Cronbach's alpha yang melebihi ambang batas sebesar 0.600.

Tabel 4.
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

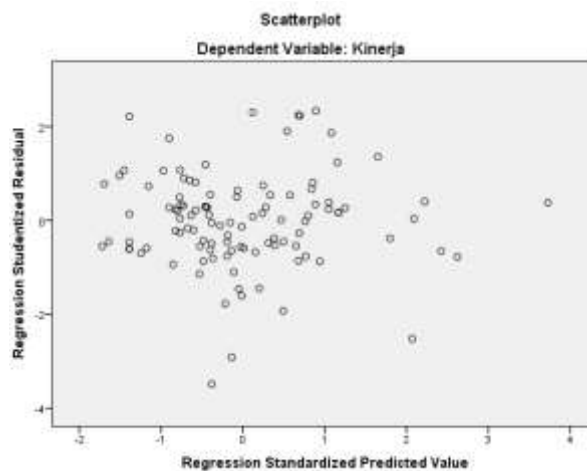
N		Unstandardized Residual
		108
Normal Parameter _{s,a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,763557
Most Extreme Differences _s	Absolute	,089
	Positive	,079
	Negative	-.089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,035c

Dalam tabel 5 hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig sebesar $0,035 > 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati **distribusi normal**.

Tabel 5.
Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,941	1,063
Motivasi Kerja (X2)	0,941	1,063

Pada tabel 6 hasil pengujian multikolinieritas didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,941 > 0,200$ dan nilai VIF sebesar $1,063 < 10$, sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini **tidak terjadi multikolinieritas**.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar 5 scatterplot antara nilai residual terstandarisasi dan nilai prediksi terstandarisasi, dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas** pada model regresi yang digunakan. Hal ini terlihat dari sebaran titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti mengerucut atau melebar. Sebaran yang merata di sekitar garis horizontal menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

Tabel 6.
Uji Autokorelasi
Run Test

<i>Unstandardized Residual</i>	
Test Value	,25599
Cases < Test Value	54
Cases >= Test Value	54
Total Cases	108
Number of Runs	57
Z	,387
Asyno. Sig (2-tailed)	,699

Berdasarkan tabel 7 hasil uji Run Test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,699. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti **tidak terdapat autokorelasi** dalam data residual. Dengan demikian, urutan data residual bersifat acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga asumsi non-autokorelasi terpenuhi dalam model regresi.

Tabel 7.
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket.
		STB	TB	CB	B	SB			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	16	30	22	18	22	108	324	Cukup
2	X1.2	0	2	53	47	6	108	381	Tinggi
3	X1.3	0	2	50	52	4	108	382	Tinggi
4	X1.4	4	6	51	39	8	108	365	Cukup
5	X1.5	0	2	45	52	9	108	392	Tinggi
6	X1.6	0	5	43	53	7	108	386	Tinggi
7	X1.7	0	3	56	44	5	108	375	Tinggi
8	X1.8	0	3	46	55	4	108	384	Tinggi
9	X1.9	0	1	48	51	8	108	390	Tinggi
10	X1.10	0	2	53	49	4	108	379	Tinggi
11	X1.11	6	9	38	45	10	108	368	Cukup
12	X1.12	0	2	55	44	7	108	380	Tinggi
13	X1.13	8	10	38	46	6	108	356	Cukup
14	X1.14	0	4	43	55	6	108	387	Tinggi
15	X1.15	0	1	46	53	8	108	394	Tinggi

Tabel 8.
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (Lanjutan)

No.	Item	Frekuensi Jawaban	Total	Skor	Ket.
-----	------	-------------------	-------	------	------

		STB	TB	CB	B	SB	Frekuensi		
		1	2	3	4	5			
16	X1.16	0	2	46	57	3	108	385	Tinggi
17	X1.17	0	3	50	47	8	108	384	Tinggi
Jumlah Skor							6412		Tinggi
Rata-rata Jumlah Skor							377		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa skor tertinggi dari responden terdapat pada item pernyataan nomor 15, yaitu “hubungan rekan kerja”, dengan total skor sebesar 394. Sementara itu, skor terendah ditemukan pada item nomor 1 yang berkaitan dengan aspek “penerangan”, dengan skor sebesar 324. Secara keseluruhan, terdapat 17 item pernyataan yang dijawab oleh 108 responden dalam menilai variabel lingkungan kerja, dengan total skor kumulatif sebesar 6.412. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 377, yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja di CV Utama Sejahtera Motor, khususnya dalam hal hubungan antar rekan kerja.

Tabel 9.
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket.
		STB	TB	CB	B	SB			
		1	2	3	4	5			
1	X2.1	0	7	45	53	3	108	376	Tinggi
2	X2.2	0	3	51	53	1	108	376	Tinggi
3	X2.3	0	6	47	50	5	108	378	Tinggi
4	X2.4	0	6	56	43	3	108	367	Cukup
5	X2.5	5	7	42	46	8	108	369	Tinggi
6	X2.6	0	1	53	52	2	108	379	Tinggi
7	X2.7	0	3	47	53	5	108	384	Tinggi
8	X2.8	4	14	38	41	11	108	365	Cukup
9	X2.9	4	13	43	39	9	108	360	Cukup
10	X2.10	0	6	41	61	0	108	379	Tinggi
11	X2.11	0	6	55	44	3	108	368	Cukup
12	X2.12	0	2	52	51	3	108	379	Tinggi
13	X2.13	0	2	52	52	2	108	378	Tinggi
14	X2.14	0	6	50	49	3	108	373	Tinggi
15	X2.15	13	5	17	31	42	108	408	Tinggi
Jumlah Skor							5639		Tinggi
Rata-rata Jumlah Skor							376		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja, diketahui bahwa item dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 15, yaitu “kejelasan tugas dan tanggung jawab”, dengan skor sebesar 408. Sementara itu, item dengan skor terendah adalah item nomor 8 yang berkaitan dengan “bonus/insentif”, dengan skor sebesar 360. Secara keseluruhan, terdapat 15 item pernyataan yang dijawab oleh 108 responden dalam menilai motivasi kerja, dengan total skor kumulatif sebesar 5.639. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 376, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi

kerja karyawan di CV Utama Sejahtera Motor dinilai baik, terutama dalam aspek kejelasan peran kerja, meskipun masih diperlukan perhatian pada aspek pemberian bonus atau insentif.

Tabel 10.
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No.	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Ket.
		STB	TB	CB	B	SB			
		1	2	3	4	5			
1	Y1.1	3	9	40	44	12	108	377	Tinggi
2	Y1.2	0	4	47	55	2	108	379	Tinggi
3	Y1.3	0	6	45	56	1	108	376	Tinggi
4	Y1.4	0	5	52	48	3	108	373	Tinggi
5	Y1.5	6	9	41	40	12	108	367	Cukup
6	Y1.6	0	7	44	54	3	108	377	Tinggi
7	Y1.7	7	12	38	41	10	108	359	Cukup
8	Y1.8	0	4	49	53	2	108	377	Tinggi
9	Y1.9	0	3	53	49	3	108	376	Tinggi
10	Y1.10	7	11	32	49	9	108	366	Cukup
11	Y1.11	1	1	57	48	1	108	371	Tinggi
12	Y1.12	12	4	18	34	40	108	410	Tinggi
13	Y1.13	1	4	44	55	4	108	381	Tinggi
14	Y1.14	0	5	41	59	3	108	384	Tinggi
15	Y1.15	0	5	46	54	3	108	379	Tinggi
16	Y1.16	0	5	47	51	5	108	380	Tinggi
Jumlah Skor							6032		
Rata-rata Jumlah Skor							377		Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja, diketahui bahwa item dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 12, yaitu “kemampuan teknis”, dengan total skor sebesar 410. Sementara itu, skor terendah diperoleh pada item nomor 7 yang berkaitan dengan “ketepatan mengakhiri kerja”, dengan skor sebesar 359. Secara keseluruhan, terdapat 16 item pernyataan yang dijawab oleh 108 responden sebagai penilaian terhadap kinerja, dengan jumlah skor kumulatif sebesar 6.032. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 377, yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Utama Sejahtera Motor menunjukkan kinerja yang baik, terutama dalam hal penguasaan kemampuan teknis, meskipun aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih memerlukan peningkatan.

Tabel 11.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,692	6,684		2,946	,004
X1	,167	,098	,145	1,700	,092
X2	,531	,095	,475	5,564	,000

Berdasarkan hasil uji diatas maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,692 + 0,167 X_1 + 0,531 X_2 + e$$

Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,692 artinya menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja dianggap konstan. Maka besarnya rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 19,692.
2. Koefisiensi regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,167 yang artinya bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,167.
3. Koefisiensi regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,531 yang artinya bahwa setiap penambahan nilai motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,531.

Tabel 12.
Hasil Uji t

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,692	6,684		2,946	,004
	X1	,167	,098		1,700	,092
	X2	,531	,095		5,564	,000

Dari tabel hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X1), ditemukan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,092 > 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1.700 > nilai t tabel yang sebesar 1,659. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2), ditemukan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,564 > nilai t tabel yang sebesar 1,659. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13.
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1905.98	2	952.99	20,443	,000
	Residual	4894.79	105	46.617		
	Total	6800.77	207			

Berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2), ditemukan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 < 0,005. Selain itu, nilai F hitung yang tercatat sebesar 20,443 > nilai F tabel yang sebesar 3,088. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14.
Hasil Uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,267	6,828

Dari hasil tabel diatas nilai R^2 sebesar 0,280 atau 28% artinya, pada penelitian ini variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi pada variabel kinerja sebesar 28%, sedangkan sisanya sebesar 72% merupakan kontribusi dari variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Berikut merupakan uraian mengenai pembahasan penelitian berdasarkan tujuan penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,092 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $1,700 > 1,659$. Meskipun nilai t hitung melebihi t tabel, namun karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.

Sejumlah penelitian nasional dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh faktor mediasi lainnya. Menurut penelitian dari Sulastri & Uriawan (2020) menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang mencakup kenyamanan fisik dan desain ruang kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Sumanti & Firmansyah (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai saat dikombinasikan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi. Namun, penelitian oleh Khasanah & Ediwidjojo (2021) menunjukkan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif namun signifikan, menandakan bahwa persepsi karyawan dapat membalikkan arah pengaruh tergantung konteks organisasi dan implementasi lingkungan kerja tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,564 > 1,659$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor utama dalam membentuk kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Ali & Irianto (2023) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di KPP Malang Selatan. Menurut penelitian dari Mubarokah et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kedua bentuk motivasi tersebut secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Wedhu et al. (2023) menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki efek parsial yang signifikan, sedangkan motivasi ekstrinsik tidak, namun keduanya secara simultan secara bermakna mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ serta nilai F hitung sebesar $20,093 > 3,060$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Sulastri & Uriawan (2020) memaparkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi tinggi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian dari Yuliantini & Santoso (2020) menemukan hasil serupa di mana kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sekitar 30 % variansi kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Lilis et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa integrasi antara lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal sangat krusial dalam strategi peningkatan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Bahwa lingkungan kerja memiliki kecenderungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,092. Motivasi kerja, di sisi lain, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 5,564 yang lebih besar dari t tabel. Selain itu, kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan F hitung 20,093 yang lebih besar dari F tabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Irianto, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak*. 1(2), 314–326.
- Anwar, U. D. L. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*2, 28(2), 187–210.
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6726–6734. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2018>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Lase, P. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Uptd Puskesmas Rawat Inap Mandrehe. In *Repository UHN*. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6710>
- Lilis, Idris, M., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Rangka Percepatan Penerbitan Sertifikat Asset Pemda Melalui Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman & Pertanahan Kota Pare-Pare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 436–449. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2800>
- Mubarokah, Z. A., Leksono, A. B., & Jatmiko, U. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Perawatan Ngletih. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 4(1), 042–052. <https://doi.org/10.59689/commo.v4i1.750>
- Noorzaman, S., & Rohmah, S. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor. *Jurnal Gici*, 13(2). <https://doi.org/10.54066/Jbe.V6i2.114>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sholeh, M. Ibnu Sholeh. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *IDEALITA: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 3(1), 91–116. <https://doi.org/10.62525/idealita.2023.v3.i1.91-116>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian EValuasi* (Setiyawami (ed.); 6th ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>
- Wahyuni, A. S., Sultan, M. S., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Ppslu Mappakasunggu Parepare. In *SJM: Sparkling Journal of Management* (Vol. 1, Issue 2).
- Wedhu, Y. J., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(6), 202–211.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>