

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tenang Jaya Sejahtera

Delia Karya Saputra^{*1}, Wanta², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

e-mail: mn22.deliasaputra@mhs.ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author.

Abstract: This study was motivated by fluctuations in employee performance within the production division of PT. Tenang Jaya Sejahtera, which are suspected to be influenced by low work motivation and suboptimal working conditions. These issues indicate an imbalance in human resource management that impacts organizational productivity. This study aims to analyze the influence of work motivation and the work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative approach with a descriptive-verificative design. Data were collected via a questionnaire administered to 81 respondents selected using the Slovin formula with simple random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS 27, along with classical assumption tests and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of the study indicate that work motivation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. A conducive work environment has been proven to strengthen the influence of motivation on performance improvement. However, the combined contribution of the two variables is only 30.7%, indicating the presence of other factors that also influence employee performance. In conclusion, improvements in employee performance depend not only on individual motivation but also on adequate support from the work environment. Therefore, companies need to optimize both aspects simultaneously to achieve more effective and sustainable performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Tenang Jaya Sejahtera yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Permasalahan ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 81 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27, serta melalui uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, kontribusi kedua variabel hanya sebesar 30,7%, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada motivasi individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara simultan untuk mencapai kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

How to Cite: Saputra, D., K., Wanta, W., Anggela, F., P. (2026). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tenang Jaya Sejahtera. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 7 (1), 36-46. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v7i1.2458>

Pendahuluan

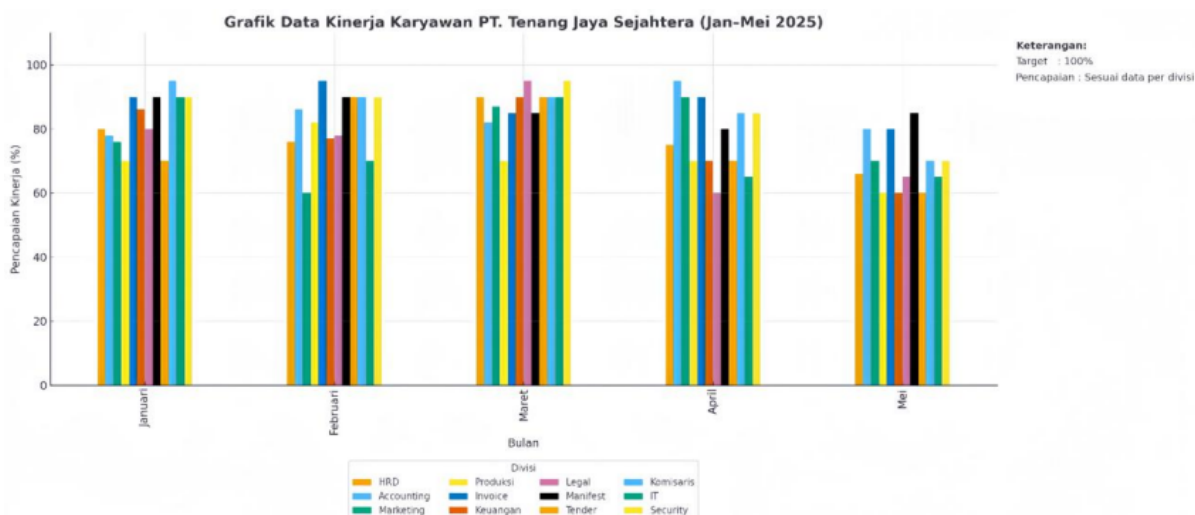
Dalam beberapa tahun terakhir, stabilitas kinerja karyawan pada sektor industri pengolahan limbah menunjukkan kecenderungan fluktuatif yang berdampak pada efektivitas operasional perusahaan. Kondisi ini menjadi perhatian penting mengingat industri pengolahan limbah, khususnya limbah B3 dan non-B3, menuntut tingkat ketelitian, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap standar operasional yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berperan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Edina Maidy dan Nana Dyki Dirbawanto (2022) menyatakan bahwa MSDM merupakan upaya sistematis dalam mengelola tenaga kerja agar aktivitas perusahaan berjalan efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, Hartini (2023) menegaskan bahwa MSDM mencakup serangkaian aktivitas terpadu dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian tenaga kerja sebagai aset strategis yang berkelanjutan. Dengan demikian, efektivitas MSDM sangat menentukan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

PT. Tenang Jaya Sejahtera sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan limbah B3 dan non-B3 sejak tahun 2008 di Karawang, Jawa Barat, memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kualitas kinerja karyawannya. Didukung oleh fasilitas operasional, cabang di Riau, serta berbagai sertifikasi lingkungan, perusahaan ini dituntut untuk mampu menjaga konsistensi kinerja karyawan sebagai bagian dari keberlanjutan operasional dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM. Romadon (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi. Sementara itu, Maharani (2024) menjelaskan bahwa kinerja diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, serta konsistensi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga merupakan output dari berbagai variabel yang saling berinteraksi dalam organisasi.

Berdasarkan Gambar 1, kinerja karyawan PT. Tenang Jaya Sejahtera pada periode Januari–Mei 2025 menunjukkan pola fluktuatif antar divisi. Kondisi ini tidak hanya menggambarkan ketidakkonsistenan performa kerja, tetapi juga mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan SDM di masing-masing divisi. Secara analitis, fluktuasi tersebut berpotensi dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, strategi manajerial, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda antar unit kerja.



Gambar 1. Grafik Data Kinerja Karyawan pada PT. Tenang Jaya Sejahtera Bulan Januari - Mei Tahun 2025*Sumber : PT. Tenang Jaya Sejahtera, 2025*

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja adalah motivasi kerja. Annisa, Suroso, dan Flora (2023) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh Iqbal (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris yang membuka ruang untuk dilakukan pengkajian lebih lanjut.

Fenomena di PT. Tenang Jaya Sejahtera menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi kerja karyawan, yang tercermin dari data kehadiran pada Tabel 1. Terjadi tren penurunan tingkat kehadiran karyawan divisi produksi selama periode Januari–Mei 2025. Secara konseptual, penurunan tingkat kehadiran dapat diinterpretasikan sebagai indikator menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi.

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan Sebagai Motivasi Kerja di PT. Tenang Jaya Sejahtera

No	Bulan	Jumlah Karyawan Divisi Produksi	Jumlah Hadir	Jumlah Tidak Hadir	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	102	70	32	68,63%
2	Februari	102	94	8	92,16%
3	Maret	102	86	16	84,31%
4	April	102	83	19	81,37%
5	Mei	102	59	43	57,84%

Sumber : PT. Tenang Jaya Sejahtera, 2025

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Brenda, Lucky, dan Genita (2022:963–972) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Marisyah (2022:576–585) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan kondisi yang kurang mendukung justru menurunkannya. Namun, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan perbedaan, di mana Jelatu dan Kasmianti (2024:49–59) menemukan adanya pengaruh signifikan, sedangkan Farhan dkk. (2023:329–341) menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Kondisi Lingkungan Kerja Divisi Produksi di PT. Tenang Jaya Sejahtera

No	Aspek Lingkungan Kerja	Kondisi Saat Ini	Keterangan
1	Kondisi Ruang Kerja	Ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang baik, dan pencahayaan minim	Karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja, cepat lelah, dan mudah kehilangan fokus
2	Fasilitas Kerja	Mesin sering rusak, dan alat pelindung diri (APD) kurang memadai	Proses kerja menjadi terhambat dan menurunkan semangat kerja
3	Ventilasi dan Kebersihan Lingkungan	Ventilasi tidak memadai, dan area produksi kurang bersih	Menimbulkan rasa tidak nyaman, potensi gangguan kesehatan, serta memengaruhi mood kerja
4	Hubungan dengan Atasan	Atasan sering memberi tekanan berlebihan, dan kurang apresiasi	Menimbulkan stres kerja, rasa tidak dihargai, dan menurunkan loyalitas kerja
5	Hubungan dengan Rekan Kerja	Lingkungan kerja cenderung toxic, muncul gosip, dan sikap tidak saling mendukung	Menurunkan semangat kerja tim, meningkatkan konflik, serta menghambat kolaborasi
6	Hubungan dengan Bawahan	Kurangnya komunikasi dua arah dan kerja sama	Menimbulkan kesalahpahaman, ketegangan dalam tim, serta mengurangi kenyamanan bekerja

Sumber : PT. Tenang Jaya Sejahtera, 2025

Berdasarkan Tabel 2, kondisi lingkungan kerja pada divisi produksi PT. Tenang Jaya Sejahtera masih belum optimal, terutama terkait keterbatasan fasilitas dan kenyamanan kerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan serta memengaruhi performa kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, terdapat keterkaitan yang kuat antara kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang perlu dianalisis secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa research gap, yaitu: (1) adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) perbedaan temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; serta (3) adanya fenomena empiris berupa fluktuasi kinerja, penurunan kehadiran, dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal pada PT. Tenang Jaya Sejahtera. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh keduanya secara simultan dalam konteks industri pengolahan limbah.

Novelty penelitian ini terletak pada integrasi analisis motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri pengolahan limbah B3 dan non-B3, yang memiliki karakteristik risiko kerja dan tekanan operasional yang lebih kompleks dibandingkan sektor lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tenang Jaya Sejahtera, serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian sekaligus menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris. Penelitian dilakukan di PT. Tenang Jaya Sejahtera yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat, pada periode Januari hingga Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden.

Variabel yang diteliti terdiri dari motivasi kerja sebagai variabel independen pertama, lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur melalui indikator semangat kerja, dorongan untuk berprestasi, dan tanggung jawab. Lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik dan nonfisik seperti kenyamanan, fasilitas kerja, serta hubungan antar karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian yang menggunakan skala Likert. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi untuk melihat kondisi kerja secara langsung, wawancara sebagai data pendukung, serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teori. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan beberapa tahapan, yaitu analisis statistik deskriptif untuk melihat gambaran umum data, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh secara parsial dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel

dependen. Seluruh proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,361)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,715	0,361	Valid
	X1.2	0,587	0,361	Valid
	X1.3	0,519	0,361	Valid
	X1.4	0,572	0,361	Valid
	X1.5	0,644	0,361	Valid
	X1.6	0,688	0,361	Valid
	X1.7	0,549	0,361	Valid
	X1.8	0,565	0,361	Valid
	X1.9	0,672	0,361	Valid
	X1.10	0,846	0,361	Valid
	X1.11	0,715	0,361	Valid
	X1.12	0,729	0,361	Valid
	X1.13	0,706	0,361	Valid
	X1.14	0,846	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1.1	0,719	0,361	Valid
	X1.2	0,719	0,361	Valid
	X1.3	0,598	0,361	Valid
	X1.4	0,754	0,361	Valid
	X1.5	0,754	0,361	Valid
	X1.6	0,598	0,361	Valid
	X1.7	0,659	0,361	Valid
	X1.8	0,719	0,361	Valid
	X1.9	0,598	0,361	Valid
	X1.10	0,659	0,361	Valid
	X1.11	0,598	0,361	Valid
	X1.12	0,522	0,361	Valid
	X1.13	0,754	0,361	Valid
	X1.14	0,498	0,361	Valid
Kinerjaa (Y)	X1.15	0,719	0,361	Valid
	Y.1	0,643	0,361	Valid
	Y.2	0,823	0,361	Valid
	Y.3	0,731	0,361	Valid
	Y.4	0,736	0,361	Valid
	Y.5	0,669	0,361	Valid
	Y.6	0,805	0,361	Valid
	Y.7	0,518	0,361	Valid
	Y.8	0,801	0,361	Valid
	Y.9	0,821	0,361	Valid
	Y.10	0,763	0,361	Valid
	Y.11	0,768	0,361	Valid
	Y.12	0,701	0,361	Valid
	Y.13	0,703	0,361	Valid
	Y.14	0,755	0,361	Valid
	Y.15	0,501	0,361	Valid

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27, 2025

Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja secara tepat. Secara konseptual, validitas ini mengindikasikan kesesuaian

antara indikator empiris dengan konsep teoritis yang digunakan, sehingga hasil penelitian memiliki dasar pengukuran yang kuat..

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi (X1)	0,900	15	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,908	15	Reliabel
Kinerja (Y)	0,929	15	Reliabel
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,60$, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Secara metodologis, reliabilitas ini memperkuat kredibilitas data, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat dipercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	81	35,00	75,00	61,3580	6,49290
LINGKUNGAN KERJA	81	42,00	75,00	60,4938	7,43324
KINERJA	81	53,00	75,00	63,2099	6,33584
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Nilai rata-rata menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori cukup tinggi, namun belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi motivasi dan lingkungan kerja relatif baik, masih terdapat ruang perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Temuan ini menguatkan teori Robbins bahwa kinerja optimal membutuhkan sinergi antara faktor individu dan lingkungan kerja.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		5,20930908
Most Extreme Differences	Absolute		,058
	Positive		,058
	Negative		-,043
Test Statistic			,058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,717
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,705
		Upper Bound	,728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Tabel 6 uji Kolmogorov Smirnov memperlihatkan signifikan $0,200 > 0,05$, serta normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

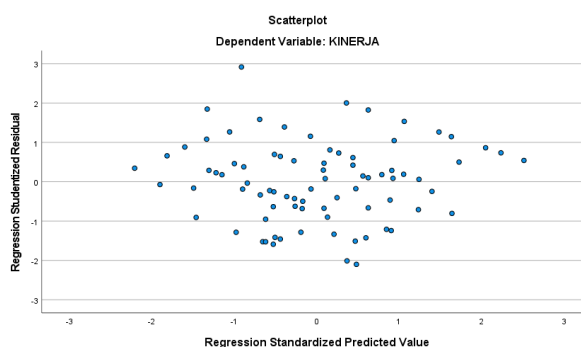
Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,910	6,502		3,677	,001		
MOTIVASI	,335	,095	,343	3,524	,001	,912	1,096
LINGKUNGAN	,310	,083	,363	3,727	,001	,912	1,096
KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Pada Tabel 7 diatas, VIF 1,096 & tolerance 0,912 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

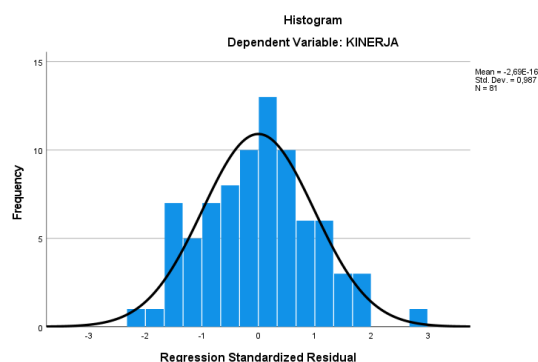


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Tabel 8, uji heteroskedastisitas menyatakan penyebaran titik acak, sehingga bebas heteroskedastisitas. Seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, sehingga model regresi dinyatakan layak. Artinya, hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dianalisis secara akurat tanpa bias statistik.

Uji Histogram

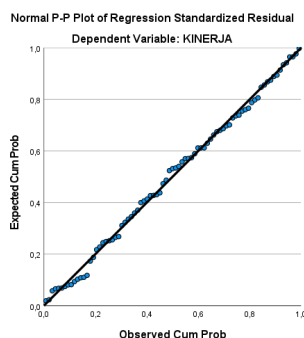


Gambar 3. Hasil Uji Histogram

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan Tabel 9 tersebut, Histo gram menunjukkan distribusi data simetris seperti kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

Uji P-Plot



Gambar 4. Hasil Uji P-Plot

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan Tabel 10, PPPlot mempertunjukkan titik yang mengikuti garis diagonal normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

A. Uji T Parsial

Tabel 8. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23,910	6,502		3,677
	MOTIVASI	,335	,095	,343	3,524
	LINGKUNGAN KERJA	,310	,083	,363	3,727

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan Tabel 11, UjiT menunjukkan Motivasi (X1) & LingkunganKerja (X2) berpengaruh ke Kinerja (Y) karena thitung > ttabel signifika < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Annisa et al. (2023), namun berbeda dengan Iqbal (2022), yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi bersifat kontekstual.

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jelatu & Kasmianti (2024).

Uji F Simultan

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1040,480	2	520,240	18,692
	Residual	2170,952	78	27,833	
	Total	3211,432	80		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27 , 2025

Pada Tabel 12, uji F Motivasi (X1) & Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh simultan ke Kinerja (Y), $F_{hitung} > F_{tabel}$ & signifikansi $< 0,05$. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.307	5,27567

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Olahan Peneliti SPSS 27, 2025

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara dorongan dari dalam diri karyawan dan kondisi lingkungan kerja di sekitarnya. Jika dilihat dari sisi motivasi, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih aktif, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Hal ini membuat kinerja mereka menjadi lebih baik. Namun, motivasi saja tidak cukup. Jika lingkungan kerja kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau suasana kerja yang tidak nyaman, maka kinerja tetap tidak akan maksimal.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis, serta dukungan dari atasan akan membuat karyawan lebih fokus dan produktif. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif bisa memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dalam PT. Tenang Jaya Sejahtera yang bergerak di bidang pengolahan limbah, kondisi kerja yang penuh risiko dan tekanan membuat peran lingkungan kerja menjadi semakin penting. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka motivasi karyawan bisa menurun dan berdampak langsung pada kinerja.

Selain itu, nilai pengaruh sebesar 30,7% menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut bisa berupa kepemimpinan, kompensasi, atau budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh dua variabel saja. Dari sisi lain, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memperhatikan dua hal sekaligus, yaitu meningkatkan motivasi kerja dan memperbaiki lingkungan kerja. Jika kedua faktor ini berjalan bersama, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal.

Penutup

Kesimpulan penelitian ini, motivasi & lingkungan kerja yang aman serta nyaman terpengaruh ke kinerja karyawan di PT Tenang Jaya Sejahtera. Serta simultan, kombinasi motivasi tinggi & lingkungan kerja kondusif meningkatkan kinerja, produktivitas, dan semangat karyawan, sehingga pencapaian lebih optimal. Hasil peneliti menyarankan PT Tenang Jaya Sejahtera untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan, pengembangan, dan penilaian yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja nyaman, aman, didukung fasilitas memadai. Pengelolaan kedua aspek seimbang dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahyani, E., & Dhuhani, E. M. (2024). Transformasi digital dalam manajemen perkantoran pendidikan: Sebuah kajian literatur. *Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Anggela, F. P. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT XYZ Otomotif Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12).
- Annisa, S., Suroso, & Anggela, F. P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4).
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JISMA: Journal of Information Systems and Management*, 4(01), 23–32. <https://doi.org/10.4444/jisma.v4i01.338>
- Batara, D. R., Ardiansyah, R., Yanwas, Y. B., Naumi, N., Slamet, R. A., & Ahman, A. (2025). Langkah-langkah menentukan populasi dan sampel yang tepat dalam penelitian. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(2), 682–689. <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i2.457>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Brenda, B., Lucky, L., & Genita, G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 10(4).
- Fadillah, A. Z., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. *Pijar*, 1(3), 760–765.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1752–1760.
- Gunawan, D. M., Suroso, & Anggela, F. P. (2025). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3115–3128.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis & Kewirausahaan*, 7(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang. *Repository Universitas Buana Perjuangan Karawang*.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional (porter) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197.
- Juhainah. (2023). Analisis sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *JUMANAGE: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 158–166. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2023.2.1.710>
- Julidawati, H., Novianti, N., Kalsum, U., Marsidin, S., & Nellitawati, N. (2022). Meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan fungsi dan tugas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12780–12784. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4435>

- Katagame, R., Indarto, I., & Kuswardani, K. (2024). Analisis pengaruh motivasi, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(5), 3251–3267.
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik*, 2(1), 1–10.
- Kusuma, B. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Maharani, N. A. M. L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). The influence of compensation and job stress on the performance of civil servants in the health services. *Journal of Resource Management, Economics and Business*, 3(2), 40–53.
- Maidy, E., & Dirbawanto, N. D. (2022). Analisis penerapan rotasi kerja dalam pengembangan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan. *Journal of Social Research*, 1(8), 877–886.
- Maraden, Y., Wibisono, G., & Nugraha, I. G. D. (2023). Enhancing electricity theft detection through K-nearest neighbors and logistic regression algorithms with synthetic minority oversampling technique: A case study on State Electricity Company (PLN) customer data. *Energies*, 16(14), 5405.
- Nahuway, V. F. (2024). Manajemen perkantoran modern di era digitalisasi: Suatu tinjauan literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 303–314.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.
- Rahmawati, K., Suroso, & Anggela, F. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen CVT Componen pada PT Exedy Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 9(3), 1457–1465.
- Romadon, B. I., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). The influence of competence and job placement on employee performance in Regional Development Planning Agency. *Journal of Resource Management, Economics and Business*, 3(2), 71–81.
- Salianto, Baldatun Thoibah, & Sari, D. P. (2024). Studi literatur: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609.
- Salim, R. A. R., Sahila, N. R., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 507–518.
- Saputra, F., Jiddal, A., Putra, B., & Putri, S. P. (2023). Determinasi kinerja karyawan: Analisis lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Sugiyanto, E., Sudirman, S., & Ristiana, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HI-LEX Indonesia Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3753–3767.
- Sulfiana, A., Mubaraqah, M. A., Rahim, R., & Syamsuriadi, S. (2022). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 16(2), 270–279.
- Ulya, N., & Rahmah, A. M. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 16(1), 63–69.