



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan

Dita Anjani Mukti^{1*}, Eko Sudarso²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 16, 2024

Revised April 24, 2025

Accepted April 25, 2025

Keywords:

Work Environment, Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and motivation on employee performance simultaneously at PT. Fatahilah Anugerah Nibras, South Tangerang. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The data collection methods used are primary and secondary data. The population in this study was 120 people, so the sampling technique in this study used the Slovin formula to obtain 55 respondents. Data analysis using the SPSS version 26 program. Results of Research on Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT. Fatahilah Anugerah Nibras South Tangerang is shown by the multiple regression equation $Y=3.760+0.432(X1)+0.483(X2)$. The correlation coefficient value was obtained at 0.614, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship, this is proven by the results of simultaneous hypothesis testing which obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ ($15.762 > 3.18$) and a significance of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the Work Environment (X1) and Motivation (X2) have a significant simultaneous effect on Employee Performance (Y).

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang, sehingga untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, menjadi 55 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y=3,760+0,432(X1)+0,483(X2)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,614 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15,762 > 3,18$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset utama dalam perusahaan karena memiliki intelektualitas, kapabilitas, pengetahuan, dan keterampilan. Ini adalah satu-satunya sumber daya yang menyatukan pikiran, emosi, dan motivasi secara keseluruhan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan dan mengembangkan diri agar terus bertumbuh serta mampu bersaing di tengah perubahan dan tantangan bisnis yang dinamis.

Manajemen merupakan bagian krusial dalam pengelolaan dan pengaturan seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Proses ini mencakup pengaturan unsur-unsur manajemen seperti man, money, method, materials, machines, dan market (6M). Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019), "Manajemen adalah koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu." Adapun kinerja karyawan merupakan keluaran utama dari proses manajerial yang sukses.

*Corresponding author.

E-mail: ditaanjanimukti@gmail.com (Dita Anjani Mukti)

Menurut Afandi (2021:83-84), "Kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang diharapkan." Di PT. Fatahilah Anugerah Nibras, hasil evaluasi menunjukkan belum tercapainya target yang ditetapkan manajemen, baik dari sisi efisiensi waktu kerja maupun produktivitas individu. Wakhid (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Hal ini bertentangan dengan fakta yang terjadi di lapangan khususnya di PT. Fatahilah Anugerah Nibras.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja SDM adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Fatahilah Anugerah Nibras masih kurang optimal, seperti pencahayaan yang tidak merata, suhu ruangan yang tidak stabil, dan gangguan suara bising yang mengurangi konsentrasi kerja. Hal ini berdampak pada turunnya produktivitas dan kenyamanan karyawan.

Selain itu, motivasi juga memegang peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), adalah "seperangkat kekuatan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mendorong perilaku kerja sesuai dengan arah dan intensitas tertentu." Di perusahaan, ditemukan bahwa masih ada ketidakpuasan terkait sistem penghargaan dan keterbatasan pengakuan terhadap prestasi kerja, yang menyebabkan motivasi intrinsik karyawan melemah. Ketika motivasi menurun, semangat kerja ikut berkurang dan target organisasi sulit tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maulidia (2017) memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hanafi (2017) menunjukkan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2014) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hastuti (2018) motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam konteks spesifik industri fashion Muslimah di wilayah Tangerang Selatan, yang relatif masih jarang diteliti. Selain itu, kajian ini juga menyajikan pendekatan kuantitatif dengan pemodelan regresi yang dapat memberikan gambaran simultan dan parsial atas pengaruh kedua variabel terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, di PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yang menurut Sugiyono (2017) adalah "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan, yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, serta perhitungan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden. Data sekunder, diperoleh dari dokumen internal perusahaan, referensi buku, jurnal ilmiah, serta laporan-laporan pendukung lainnya. Instrumen yang digunakan dalam kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keandalan data. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26, dengan beberapa teknik analisis sebagai berikut: Uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan *heteroskedastisitas*), Analisis regresi linier berganda, Uji t (*parsial*), uji

F (simultan), Koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Teknik-teknik analisis tersebut digunakan untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan cahaya di dalam ruangan sudah memadai	0,811	0,2656	Valid
2	Penataan cahaya lampu di perusahaan cukup baik, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja	0,809	0,2656	Valid
3	Pencahayaan yang kurang terang akan memperlambat kerja karyawan, sehingga membuat lelah di bagian mata	0,664	0,2656	Valid
4	Pemilihan warna cat dinding di dalam ruangan cukup baik dan tidak membosankan	0,793	0,2656	Valid
5	Warna cat dinding di ruang kerja membuat fokus dan nyaman	0,868	0,2656	Valid
6	Ruangan kerja menggunakan warna cat yang tidak mengganggu	0,825	0,2656	Valid
7	Suhu udara di dalam ruangan sudah memadai	0,712	0,2656	Valid
8	Sirkulasi udara di dalam ruangan, bekerja dengan baik	0,69	0,2656	Valid
9	Saya merasa terganggu dengan suara bising di sekitar tempat kerja	0,482	0,2656	Valid
10	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang	0,646	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2025)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan tepat waktu	0,765	0,2656	Valid
2	Jumlah Kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	0,788	0,2656	Valid
3	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0,677	0,2656	Valid
4	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan	0,578	0,2656	Valid
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	0,716	0,2656	Valid
6	Berkomunikasi dengan baik terhadap semua karyawan di perusahaan	0,64	0,2656	Valid
7	Bagi saya adanya penghargaan atas prestasi kerja adalah penting	0,501	0,2656	Valid
8	Adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik bagi kemajuan perusahaan	0,537	0,2656	Valid
9	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	0,593	0,2656	Valid
10	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0,688	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2025)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan	0,791	0,2656	Valid
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan	0,781	0,2656	Valid
3	Mengerjakan tugas sesuai dengan kualias yang diinginkan oleh perusahaan	0,841	0,2656	Valid
4	Merasa senang dalam bekerja karena pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	0,681	0,2656	Valid
5	Menggunakan waktu secara efektif dan efisien selama bekerja	0,826	0,2656	Valid
6	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,855	0,2656	Valid
7	Hadir tepat waktu di tempat kerja	0,798	0,2656	Valid
8	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0,866	0,2656	Valid
9	Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja	0,842	0,2656	Valid
10	Bekerjasama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	0,866	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2656), dengan demikian semua item dinyatakan Valid. Oleh karena itu, layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	< Cronbach's Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,894	0,60	Sangat Reliabel
Motivasi (X2)	0,844	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,60	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang lebih besar dari 0,60 pada setiap variabel, sehingga item pernyataan pada variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.50872292
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.074
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel di atas, nilai signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,060 > 0,05. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3,760	6,658		0,565	0,575		
Lingkungan Kerja	0,432	0,129	0,387	3,332	0,002	0,886	1,128
Motivasi	0,483	0,154	0,364	3,131	0,003	0,886	1,128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil uji multikolinearitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada tabel *coefficients* nilai VIF 1,128 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara Lingkungan Kerja dan Motivasi.

Tabel 7 Hasil Uji AutoKorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.353	5.380	2.324

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian di atas uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin-Watson* yaitu sebesar 2,324, nilai ini berada dalam interval 1,550-2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,353	4,720			2,405	0,020
1 Lingkungan Kerja	0,000	0,092	0,000		0,002	0,998
Motivasi	-0,195	0,109	-0,254		-1,785	0,080

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian di atas, uji heteroskedastisitas untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil signifikan 0,998 > 0,05, Sedangkan variabel Motivasi terdapat hasil signifikan 0,080 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.760	6.658			.565	.575
1 Lingkungan Kerja	.432	.129	.387		3.332	.002
Motivasi	.483	.154	.364		3.131	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: **Y = 3,760 + 0,432 (X1) + 0,483 (X2)**

Dari persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai kosntanta sebesar 3,760 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,760 satuan. Nilai Lingkungan Kerja

- (X1) 0,432 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,432 satuan.
- b. Nilai Motivasi (X2) 0,483 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,483 satuan.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square			Change Statistics				
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.614 ^a	.377	.353	5.380	.377	15.762	2	52	.000

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar **0,614** dimana nilai ini berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan dengan tingkat hubungan yang **Kuat**. Berdasarkan data hasil pengujian di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar **0,353**, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar **35,3%** sedangkan sisanya **64,7%** dipengaruhi faktor dari variabel lain.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,526	5,400		3,246	.002
	Lingkungan Kerja	.568	.132	.510	4,316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,316 sedangkan nilai t tabel untuk N = 53 sebesar 1,674. Karena nilai t hitung > t tabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar 0,000 < 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan”.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.346	6.385		2.247	.029
	Motivasi	.656	.158	.494	4.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar **4,141** sedangkan nilai t tabel untuk N = 53 sebesar **1,674**. Karena nilai t hitung > t tabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar **0,000 < 0,05**, maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan”.

Tabel 13 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912,375	2	456,188	15,762	.000 ^b
	Residual	1505,007	52	28,942		
	Total	2417,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian di atas diperoleh nilai f hitung adalah sebesar 15,762 dengan nilai signifikan 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika p -value < α . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka p -value (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai F hitung = 15,762 > nilai F tabel = 3,18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji validitas variabel Lingkungan Kerja semua instrument kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, sedangkan uji reliabilitas diketahui nilai *cronbach's alpha* > batas yaitu 0,894 > 0,60, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,316 > 1,674). Hasil signifikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan. Hasil ini selaras dengan teori dari Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Teori manajemen klasik oleh Elton Mayo (Hawthorne Studies) juga mendukung temuan ini, di mana aspek fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan dan sirkulasi udara terbukti memengaruhi perilaku kerja dan semangat karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Fitri dan Ferdian (2021) dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan yang tertata dengan baik memberikan efek psikologis positif yang berdampak langsung terhadap hasil kerja.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji validitas variabel Motivasi semua instrument kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel, sedangkan uji reliabilitas diketahui nilai *cronbach's alpha* > batas yaitu 0,844 > 0,60, maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,141 > 1,674). Hasil signifikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan. Teori motivasi dari McClelland, yang menekankan kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), relevan dengan hasil ini. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan menunjukkan usaha lebih dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini juga didukung oleh Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyebutkan bahwa motivator seperti penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Penelitian oleh Gautama dan Edalmen (2020) dalam Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika didukung dengan penghargaan yang layak dan suasana kerja yang mendukung pencapaian personal karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik simultan atau uji yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai pada tabel ANOVA yaitu nilai f hitung sebesar 15,762. Dari hasil yang disajikan tersebut diperoleh f hitung 15,762 > f tabel 3,18. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan. Hasil ini menguatkan pandangan dari Teori Sistem Manajemen bahwa faktor internal organisasi (seperti lingkungan dan motivasi) saling terkait dan bersama-sama membentuk sistem yang memengaruhi output organisasi, yaitu kinerja karyawan. Dukungan empiris juga ditemukan dalam studi

oleh Triharyanto dan Jaswita (2021) dalam Jurnal Perkusi, yang menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan motivasi secara sinergis memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan yang mampu mengelola lingkungan kerja secara optimal dan membangun sistem motivasi yang efektif akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tertata serta motivasi yang tinggi terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebisingan, serta menciptakan sistem motivasi yang efektif, seperti penghargaan, pengakuan prestasi, dan komunikasi yang baik, guna mendorong kinerja optimal dari seluruh karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(3), 10. (Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto 2020:161 dan Hafidzi, dkk 2019:53, Pengertian Motivasi).
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan*
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 445. (Menurut Suwardi dan Daryanto 2018:213, Pengertian Lingkungan Kerja).
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749-757.
- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 122-130.
- Hasibuan H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiawan, M. R., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arima Sinar Abadi. *eProceedings of Management*, 10(5).
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

- Lestary, L. & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Jakarta* 3(2), 94-103
- Oktavia, I., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1599-1610.
- Prasetya W. & Ading S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Contromatic Prima Mandiri Jakarta Barat. 256-267.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 536. (Menurut Sedarmayanti 2017, Pengertian Lingkungan Kerja).
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sudjana, N. (2019). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi* Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : Caps*
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Uji Widarjono dalam Duli*, (2019:114).
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Triharyanto, R., Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffe dan Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 79-84.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 86. (Menurut Kasmir 2019:182 dan Afandi 2021:83-84, Pengertian Kinerja).