



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Indotama

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT. Sarana Inti Indotama

Suci Wulandari¹, Irwin Ananta Vidada²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : suciwulandri14@gmail.com^{1*}, irwin.iav@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-09-2025

Revised : 10-09-2025

Accepted : 12-09-2025

Published : 14-09-2025

Abstract

This research is motivated by the phenomenon of employee performance fluctuations at PT. Sarana Inti Indotama, suspected to be influenced by work environment and work motivation. The purpose is to determine the extent to which these factors affect employee performance. This quantitative research uses a survey approach. The population consists of 55 manufacturing employees, with a saturated sampling technique. Data were analyzed using SPSS 23.0 with several tests: data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) test. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of $2.133 > t$ -table 2.006 and a significance of 0.038 . Work motivation also shows a positive and significant effect, with a t -value of $3.180 > t$ -table 2.006 and a significance of 0.002 . Simultaneously, both variables positively and significantly influence performance, with an F -value of $34.434 > F$ -table 3.17 and a significance of 0.000 . The Adjusted R -Square value is 57% , while the remaining 43% is influenced by other variables outside this study

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

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena fluktuasi kinerja karyawan di PT. Sarana Inti Indotama, yang diduga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian manufaktur yang berjumlah 55 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS 23.0 dengan menggunakan beberapa pengujian yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 2,006$ dan signifikansi sebesar $0,038$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,180 > t_{tabel} 2.006$ dan signifikansi sebesar 0.002 . Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $F_{hitung} 34,434 > F_{tabel} 3.17$ dan signifikansi sebesar $0,000$. Hasil nilai Adjusted R -Square sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan komponen keunggulan yang berbeda di era saat ini agar dapat mencapai tujuannya. Melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya



manusia, tujuan tersebut dapat tercapai. Peran manusia menjadi sangat penting karena manusia merupakan pencipta organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah yang memungkinkan organisasi tetap berjalan, berkembang, dan mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia yang aktif dan memberikan kontribusi nyata dikenal sebagai karyawan. Banyak perusahaan memahami potensi sumber daya manusia sebagai pilar utama yang memberikan keunggulan kompetitif. Mereka menetapkan tujuan, mengembangkan strategi, memajukan, dan mencapai tujuan hierarkis (Rintjap et al., 2021). Untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya sebagai standar pencapaian tujuan, sumber daya manusia perlu diatur dan dirawat secara terorganisir. Kinerja sumber daya manusia yang buruk menyebabkan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya, baik karena ketidakmampuannya dalam bersaing maupun dalam beradaptasi dengan kemampuan teknologi saat ini.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, karyawan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Namun, tingkat kinerja setiap karyawan mungkin berbeda tergantung pada sejumlah variabel, termasuk lingkungan kerja, motivasi, pengalaman, dan potensi individu. Menurut Indra Bastian kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, target, misi, dan visi organisasi yang dirancang pada strategi organisasi (Fahmi, 2022). Hal ini sesuai dengan pandangan (Sarip & Mustangin, 2023) yang mengartikan kinerja karyawan adalah derajat hasil kerja atau pencapaian individu terhadap tujuan atau kewajiban yang perlu dicapai selaras dengan kewenangan individu selama kurun waktu yang ditentukan. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan maju dan mampu bertahan dalam persaingan yang kompetitif dan tidak stabil dalam bisnis. Peran sumber daya manusia sangat esensial bagi manajemen karena kemampuan organisasi dalam rangka pencapaian sasaran serta bertahan hidup bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang mendukung jika ingin meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan berkinerja lebih baik jika mereka berada dalam lingkungan yang mendukung pekerjaan yang optimal, di sisi lain ketidaknyamanan karyawan pada akhirnya akan menurunkan kinerja jika tempat kerja tidak mendukung (Tolu et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan area dimana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari, sehingga perlu dirancang nyaman mungkin untuk mendukung kelancaran dan produktivitas kerja (Jelatu, 2024). Elemen fisik seperti infrastruktur dan fasilitas serta elemen sosial seperti koneksi karyawan dan budaya perusahaan semuanya dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Suasana kerja harmonis mendorong kerja sama tim, meningkatkan hasil, dan meningkatkan kualitas yang semuanya berperan krusial dalam peningkatan kinerja karyawan.

Aspek tambahan yang mendorong peningkatan kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut (Adinda et al., 2023) motivasi didefinisikan sebagai semangat atau dorongan yang mendorong seseorang untuk mengerahkan upaya terbaik dan bekerja secara efisien guna mencapai tujuan organisasi, serta merupakan gabungan energi atau kualitas dari dalam dan luar tempat kerja, dimulai dengan kegigihan, intensitas, dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kondisi internal yang dikenal sebagai motivasi mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara yang memastikan realisasi tercapai. Dalam istilah lain, motivasi memaparkan cara berperilaku secara tertentu. Ketika atasan memberi motivasi kepada karyawannya, semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan akan tumbuh. Selain itu, hal ini juga membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah



mereka lakukan. Ketika karyawan menerima pengakuan dan dorongan seperti ini, mereka cenderung merasa terlibat serta memiliki motivasi kuat untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sejak berdiri pada tahun 1997, PT. Sarana Inti Indotama telah berkecimpung di industri makanan dan minuman. Perusahaan menghasilkan beragam varian produk, termasuk bubuk teh, sirup, bubuk minuman, dan gula cair dengan berbagai rasa. Produk-produk ini dijual dengan merek TOFICO dan dipasok ke sejumlah pasar, seperti kedai kopi, fasilitas penginapan, tempat makan, dan konsumen pribadi. Sebagai pelaku yang berkecimpung dalam bisnis makanan dan minuman ini telah mengadopsi standar internasional seperti Sistem Jaminan Produk Halal, Sistem Pengendalian Keamanan Pangan beserta Sistem Manajemen Mutu. Semua ini penting bagi bisnis untuk menjamin kepuasan klien dan meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal, PT. Sarana Inti Indotama berlokasi di area pergudangan di Kabupaten Tangerang, dengan setiap divisi operasional tersebar di blok-blok yang berjauhan. Kondisi ini dapat menghambat kelancaran koordinasi, komunikasi, serta mengurangi efisiensi waktu dalam aktivitas perusahaan. Selain itu, lingkungan pergudangan tersebut memunculkan sejumlah tantangan fisik, seperti risiko banjir akibat buruknya sistem drainase, polusi debu dari aktivitas peleburan besi di sekitar lokasi, dan ketergantungan pada keamanan kompleks tanpa sistem keamanan internal perusahaan.

Dari sisi internal, perusahaan tidak memanfaatkan jasa cleaning service, melainkan menerapkan sistem piket harian dan bulanan kepada karyawan, yang berpotensi menambah beban kerja di luar tugas pokok mereka. Di samping itu, motivasi kerja karyawan dinilai masih rendah, antara lain karena minimnya program insentif—seperti tidak adanya bonus untuk karyawan yang telah mengabdikan selama 5 tahun, dimana bonus hanya diberikan kepada kepala divisi. Hubungan antar karyawan pun belum harmonis, dengan kerap terjadinya konflik antarindividu yang berdampak pada dinamika kerja tim. Dampak dari kondisi lingkungan kerja serta kebijakan internal perusahaan tercermin pada fluktuasi produktivitas karyawan yang terjadi setiap bulannya, sebagaimana diungkapkan langsung oleh pihak HRD. Apabila situasi ini tidak segera direspons melalui penyesuaian sistem kerja ataupun pemberian motivasi yang sesuai, maka dikhawatirkan hal tersebut dapat menghambat laju perkembangan perusahaan di masa mendatang.

Kondisi ini masih menunjukkan ketidaksesuaian dengan beberapa ketentuan hukum. Hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan K3 sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan kewajiban perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman sesuai UU No. 1 Tahun 1970 terhambat oleh lokasinya yang rawan banjir karena drainase tidak baik serta banyaknya debu dari aktivitas industri sekitar. Pada aspek fasilitas fisik, meski diatur dalam Permenaker No. 5 Tahun 2018, standar kenyamanan terkait suhu, pencahayaan, dan kebersihan tidak tercapai karena tugas kebersihan dibebankan kepada karyawan secara piket, bukan oleh petugas khusus. Dengan demikian, hak para pekerja untuk mendapatkan lingkungan yang aman, sehat, dan nyaman sebagaimana dijamin undang-undang belum terpenuhi secara maksimal di perusahaan tersebut.

Terdapat *research gap* dalam sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil berbeda terkait variabel yang diteliti. Studi (Agustriani et al., 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Temuan serupa disampaikan oleh (Asas, 2023) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan



signifikan pada kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Prastyo & Santoso, 2021) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Abidin & Budiono, 2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksesuaian ini menyebabkan gap penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama berlaku untuk perusahaan seperti PT. Sarana Inti Indotama.

Berdasarkan *research gap* atau penelitian lain yang disebutkan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan pada judul penelitian. Penggunaan variabel dan metodologi dalam kajian ini sebanding terhadap penelitian lain. Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif guna meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Yang menjadi pembeda dalam kajian yang dilakukan dibandingkan terhadap penelitian terdahulu yaitu penggunaan objek, yang mana peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Sarana Inti Indotama.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu area yang mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari, sehingga perlu dirancang nyaman mungkin untuk mendukung kelancaran dan produktivitas kerja (Jelatu, 2024). Menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja meliputi seluruh perangkat dan kondisi yang ada di sekeliling tenaga kerja yang berdampak pada penyelesaian tugas, mulai dari lokasi kerja, peralatan, kebersihan, pencahayaan, suasana kerja, hingga hubungan antarindividu di tempat kerja (Solehati et al., 2024).

2. Motivasi Kerja

Santoso Soroso mengemukakan motivasi sebagai seperangkat perilaku yang menjadi dasar bagi individu untuk bertindak dengan cara yang terarah menuju suatu tujuan spesifik (Fahmi, 2022). Hasibuan (2014) mengatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong keinginan kerja seseorang sehingga mereka ingin kolaboratif, berkinerja optimal, dan menyinergikan seluruh usaha demi mewujudkan kepuasan (Anugrah et al., 2023).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah ukuran hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban perusahaan berdasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, serta efisiensi waktu yang mereka miliki (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Mathis dan Jackson (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dimana pekerja mengevaluasi tingkat keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas sesuai kriteria yang ada, lalu melaporkan kembali penilaian tersebut (Zayd & Habiburahman, 2022).

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif. Berlandaskan filsafat positivisme, pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan melakukan studi terhadap populasi atau sampel, dimana pengadaan data dilakukan melalui instrumen penelitian kemudian dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Desain penelitian survei merupakan desain yang digunakan dalam pendekatan ini. Menurut Cresswell (2005), desain



penelitian survei merupakan salah satu dari sejumlah teknik penelitian kuantitatif dimana sekelompok peneliti menerapkan sampel yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan kecenderungan sikap, persepsi, tindakan, maupun karakteristik populasi yang diteliti (Budiasuti & Bandur, 2018). Sampel tersebut dianggap mampu mewakili seluruh populasi atau mencakup keseluruhan populasi, terutama apabila jumlahnya tidak terlalu besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Variabel | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Sig. (2-tailed) | Ket. |
|-----------------------|------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,810 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.2 | 0,700 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.3 | 0,698 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.4 | 0,715 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.5 | 0,800 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.6 | 0,640 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.7 | 0,872 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.8 | 0,701 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.9 | 0,627 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.10 | 0,791 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X1.11 | 0,789 | 0,2656 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel IV.8, teridentifikasi bahwa setiap pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja (X1) memenuhi kriteria valid dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2656, serta tingkat signifikansi (2-tailed) di bawah 5% atau 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa 11 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) tersebut valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian data selanjutnya.

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Variabel | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Sig. (2-tailed) | Ket. |
|---------------------|------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------|
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0,659 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.2 | 0,784 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.3 | 0,721 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.4 | 0,481 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.5 | 0,616 | 0,2656 | 0,000 | VALID |



| Variabel | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Sig. (2-tailed) | Ket. |
|----------|------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------|
| | X2.6 | 0,726 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.7 | 0,673 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.8 | 0,827 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.9 | 0,631 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.10 | 0,798 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | X2.11 | 0,813 | 0,2656 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Dari tabel IV.9, diketahui seluruh item instrumen pada variabel motivasi kerja (X2) memenuhi kriteria valid, tercermin pada r_{hitung} yang lebih tinggi dibanding r_{tabel} sebesar 0,2656 serta tingkat signifikansi (2-tailed) masing-masing di bawah 5% atau 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa 11 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pengujian data berikutnya.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Sig. (2-tailed) | Ket. |
|----------------------|------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,684 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y2 | 0,723 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y3 | 0,749 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y4 | 0,746 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y5 | 0,643 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y6 | 0,791 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y7 | 0,736 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y8 | 0,565 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y9 | 0,776 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y10 | 0,763 | 0,2656 | 0,000 | VALID |
| | Y11 | 0,788 | 0,2656 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Tabel IV.10 memperlihatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2656) dan tingkat signifikansi (2-tailed) tiap item di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada aspek kinerja karyawan (Y) telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini mengindikasikan bahwa 11 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut valid dan dapat diaplikasikan untuk pengujian data selanjutnya. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 1.4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> | Ket. |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,898 | 0,60 | RELIABEL |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,887 | 0,60 | RELIABEL |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,900 | 0,60 | RELIABEL |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel IV.11, perolehan data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh Cronbach's Alpha 0,898. Angka ini diikuti oleh variabel motivasi kerja (X2) dengan 0,887, dan variabel kinerja karyawan (Y) yang mencapai 0,900. Nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel tersebut semuanya lebih tinggi dari 0,60 ($> 0,60$), yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel. Dengan memperhatikan hal ini maka dapat diinterpretasikan bahwa instrumen yang dipilih mampu menghasilkan respons yang konsisten dari waktu ke waktu dalam berbagai kondisi dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Tabel 2.1
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3,32396370 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,094 |
| | Positive | ,093 |
| | Negative | -,094 |
| Test Statistic | | ,094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is the lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel IV.12, pengujian normalitas melalui metode Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) mencapai 0,200, yang berarti lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data dalam studi ini berdistribusi



normal. Ini membuktikan bahwa model regresi yang diterapkan sesuai karena memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2.2
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients | | | | | | | | |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12,361 | 4,073 | | 3,035 | ,004 | | |
| | LINGKUNGAN KERJA | ,301 | ,141 | ,319 | 2,133 | ,038 | ,369 | 2,707 |
| | MOTIVASI KERJA | ,437 | ,137 | ,476 | 3,180 | ,002 | ,369 | 2,707 |
| a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.13, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,369, yang melebihi batas minimum 0,10. Adapun nilai VIF yang diperoleh untuk kedua variabel adalah 2,707, yang masih berada di bawah ambang batas 10,00. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak ada korelasi signifikan antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode *Rank Spearman's Rho*

| Correlations | | | | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------|----------------|-------------------------|
| | | | LINGKUNGAN KERJA | MOTIVASI KERJA | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | LINGKUNGAN KERJA | Correlation Coefficient | 1,000 | ,723** | ,095 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,490 |
| | | N | 55 | 55 | 55 |
| | MOTIVASI KERJA | Correlation Coefficient | ,723** | 1,000 | ,042 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,759 |
| | | N | 55 | 55 | 55 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | ,095 | ,042 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,490 | ,759 | . |
| | | N | 55 | 55 | 55 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Mengacu pada Tabel IV.14, uji heteroskedastisitas mengungkapkan nilai signifikansi 0,490 untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan 0,759 untuk variabel motivasi kerja (X2). Karena



nilai signifikansi seluruh variabel ini berada di atas 0,05, dapat dipastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear

Tabel 3.1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients | | | | | | |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,361 | 4,073 | | 3,035 | ,004 |
| | LINGKUNGAN KERJA | ,301 | ,141 | ,319 | 2,133 | ,038 |
| | MOTIVASI KERJA | ,437 | ,137 | ,476 | 3,180 | ,002 |
| a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN | | | | | | |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

- Nilai konstanta yang positif sebesar 12,361 menandakan jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka tingkat kinerja karyawan tetap berada pada angka 12,361 tanpa mengalami perubahan.
- Koefisien regresi β_1 pada variabel X_1 sebesar 0,301 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Sarana Inti Indotama sebesar 0,301.
- Koefisien regresi β_2 pada variabel X_2 sebesar 0,437 mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Sarana Inti Indotama sebesar 0,437.

4. Uji Hipotesis

Tabel 4.1
Hasil Uji T (Parsial)

| Coefficients | | | | | | |
|--|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,361 | 4,073 | | 3,035 | ,004 |
| | LINGKUNGAN KERJA | ,301 | ,141 | ,319 | 2,133 | ,038 |
| | MOTIVASI KERJA | ,437 | ,137 | ,476 | 3,180 | ,002 |
| a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN | | | | | | |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)



- Dari tabel IV.16 terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X1) adalah 2,133, yang lebih besar dari t_{tabel} 2,006, serta nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Berdasarkan tabel tersebut, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,180, yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,006, serta nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.2
Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 790,168 | 2 | 395,084 | 34,434 | ,000 ^b |
| Residual | 596,632 | 52 | 11,474 | | |
| Total | 1386,800 | 54 | | | |
| a. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN | | | | | |
| b. Predictors : (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA | | | | | |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Dari pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (34,434) > F_{tabel} (3,17), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini mengarah pada penolakan H_{03} dan penerimaan H_{a3} , yang berarti variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5.1
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,755 ^a | ,570 | ,553 | 3,387 |
| a. Predictors : (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA | | | | |
| b. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN | | | | |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien determinasi (*R Square*) tercatat sebesar 0,570 atau 57%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan menyumbang pengaruh sebesar 57% terhadap kinerja karyawan, dengan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil pengolahan serta pembahasan data dalam kajian yang membahas terkait “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Indotama,” sehingga mampu dirumuskan berbagai kesimpulan oleh peneliti, diantaranya:



1. Kinerja karyawan di PT Sarana Inti Indotama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan perolehan uji t, dimana nilai $t_{hitung} (2,133) > \text{nilai } t_{tabel} (2,006)$, serta tingkat signifikansi sebesar 0,038 yang terletak di bawah batas kritis 0,05. Oleh karena itu, adanya penolakan hipotesis nol (H_01) serta penerimaan hipotesis alternatif (H_{a1}).
2. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Inti Indotama. Atas dasar dari hasil uji t, yang mengungkapkan bahwa $t_{hitung} (3,180) > t_{tabel} (2,006)$, serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002, yang tidak melebihi batas signifikansi 0,05. Hal ini mengidentifikasi penolakan hipotesis nol (H_02) serta penerimaan hipotesis alternatif (H_{a2}).
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT Sarana Inti Indotama. Pernyataan ini diperkuat oleh perolehan uji F, yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (34,434) > F_{tabel} (3,17)$, serta diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini mengidentifikasi penolakan hipotesis nol (H_03) serta penerimaan hipotesis alternatif (H_{a3}).

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196. <https://doi.org/10.31967/riemba.v1i1.945>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Anugrah, S. S., Gayatri, I. A. M., & Ariska, Y. I. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 191–196. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3666>
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322–1332. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Asas, I. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Toko Basmalah Pamekasan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 01(01), 130–136. <http://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/425>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburrahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *SIBATIK*



- JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN, Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS* (Edisi Asli). Mitra Wacana Media.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (M. A. Djalil & N. A. Basyah (eds.)). Alfabeta.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A. F., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ISBN: 978-623-7066-33-0. In *Pustaka Ilmu* (Issue March).
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269–1275. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 2021.
- Safitri, T. E., Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Sinta, D. A. R., Nuringwahyu, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operasional Produksi :



- Pt. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Kabupaten Bandung Barat). *Jiagabi*, 11(2), 12–26.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Ayup (ed.); Cetakan !). Literasi Media Publishing.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Putri, S. S., & Hendayana, Y. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. XYZ. Vol.3, No.*
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bri Corporate University Jakarta Selatan* , 2(1), 1–10.
- Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, (2018). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/Permen_5_2018.pdf
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 11. N.*
- Undang-undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, (1970). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/47614/uu-no-1-tahun-1970>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU Nomor 13 Tahun 2003.pdf>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>.