

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Gembira Ria Jambi

Refi Mariansyah^{1*}, Rohman Wilian², Dwi Kurniawan³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi : refimariansyah070@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT. Bahari Bahagia Ria Jambi. This study uses quantitative methods. The population and sample in this study were all employees of PT. Bahari Bahagia Ria Jambi, totaling 76 respondents using saturated sampling techniques. The analysis method uses descriptive analysis. Instrument testing by conducting Validity Test and Reliability Test, also with Multiple Linear Regression and Classical Assumption Test. Hypothesis testing with t-test (Partial Test) and f-test (Simultaneous Test) using SPSS tools. The results of this study indicate that the performance description is in the very high category, the work environment is in the very supportive category and work motivation is in the very motivated category. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bahari Bahagia Ria Jambi, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously (simultaneously) the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The suggestions from this research are: (1) Employees should always maintain good relationships with each other so that the company's goals can be realized (2) Leaders should always provide encouragement so that employees can carry out their duties well (3) Companies should always pay attention to the potential of their employees and the efforts made to develop this potential through training.*

Keywords: *Company; Employee Performance; Human Resources; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meng Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bahari Bahagia Ria Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bahari Bahagia Ria Jambi yang berjumlah 76 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif. Uji instrumen dengan melakukan Uji Validitas dan Uji Realibilitas, juga dengan Regresi Linier Berganda serta Uji Asumsi klasik. Uji Hipotesisnya dengan Uji t (Uji parsial) dan Uji f (Uji Simultan) dengan menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kinerja masuk katagori sangat tinggi, lingkungan kerjanya masuk katagori sangat mendukung dan motivasi kerja masuk katagori sangat termotivasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahari Bahagia Ria Jambi, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama (simultan) lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun saran dari penelitian ini : (1) Hendaknya karyawan selalu menjalin hubungan yang baik sesama karyawan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisasi (2) hendaknya pimpinan didalam menjalankan sealalu memberi semangat agar apa yang menjadi tugas dari karyawan dapat dilakukannya dengan baik (3) hendaknya perusahaan selalu memperhatikan potensi yang ada pada karyawan dan usaha yang dilakukan dengan mengembangkan potensi yang ada melalui pelatihan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Perusahaan; Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti yang kita rasakan saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan menjadi semakin ketat. Dengan semakin banyaknya tantangan yang ada pada zaman sekarang, sebuah perusahaan di tuntut untuk dapat mengatasi segala macam hambatan yang ada demi bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada suatu bidang yang sama. Disinilah sumber daya manusia (SDM) berperan penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Apabila SDM di dalam suatu perusahaan tersebut tidak di-*manage* dengan baik, makan tujuan

perusahaan akan sulit untuk dicapai. Sumber daya yang paling berharga dalam suatu organisasi adalah tenaga kerjanya, yang juga memainkan peran strategis sebagai penyusun strategi, pemikir, dan pengendali aktivitas. Karena karyawan yang luar biasa akan memberikan kontribusi paling besar bagi bisnis, setiap perusahaan selalu mengharapkan stafnya memiliki prestasi.

Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) “lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan memadai atau tidaknya peralatan”. Semua elemen ini dapat berdampak pada seberapa baik seseorang melakukan tugasnya.

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik (Fasilitas dan Peralatan) pada PT. Bahari Gembira Ria

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi 2023	
		Baik	Rusak
1.	Egrek	39	7
	Dodos	58	5
	Tojok	42	6
	Helm APD	94	0
	Kampak	80	12
	Truk	10	2
	Angkong	46	0

Sumber: Data Observasi Awal 2025

PT. Bahari Gembira Ria adalah salah satu perusahaan yang mengolah kelapa sawit. Buah kelapa sawit yang telah dipanen akan diangkut menggunakan truk. Setelah sampai di pabrik, tandan buah segar (TBS) akan disortir atau digrading sesuai dengan kriteria kualitas yang telah ditentukan. Persyaratan grading buah meliputi buah mentah, buah kurang matang, buah matang, buah terlalu matang, tangkai panjang, buah yang menyimpang (buah kartasi, buah kurang penyerbukan, buah sakit), tandan kosong, dan kotoran. Sortasi atau grading merupakan salah satu kontrol kualitas CPO (Crude Palm Oil) yang akan diproduksi baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Adanya masalah kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan operasional PT Bahari Gembira Ria, karena setiap organisasi mempekerjakan tenaga kerja, termasuk yang dihadapi oleh PT Bahari Gembira Ria. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pemeriksaan yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat banyaknya faktor tenaga kerja manusia, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan perusahaan dengan memberikan perlakuan yang tepat, yang mengoptimalkan kemampuan manusia.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan di PT Bahari Gembira Ria juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin dalam perusahaan ini masih belum optimal, terlihat dari kurangnya keteladanan dari pimpinan dalam menerapkan standar kedisiplinan, sehingga sebagian besar karyawan mencontoh perilaku pimpinannya. Akibatnya, jarang sekali pimpinan yang menerapkan waskat (pengawasan melekat), sehingga menghambat kemampuannya untuk mengawasi perilaku bawahannya yang tidak terkendali. Dengan pengawasan melekat, karyawan akan merasakan adanya pengawasan dan akan memenuhi tanggung jawab mereka masing-masing. Selain itu, sanksi hukuman yang ada saat ini masih belum cukup berat. Hal ini dibuktikan dengan masih sering terulangnya kesalahan yang sama oleh karyawan, sehingga tidak menimbulkan efek jera. Pimpinan masih belum tegas dalam menyikapi bawahan yang melanggar peraturan.

Studi yang dilakukan oleh Yantika et al. pada tahun 2018 berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. Hasil dari uji T diketahui lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersamaan diketahui memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1). Sedangkan pada hasil Uji F hitung, variabel tersebut dengan nilai signifikansi nya $0.000 < \alpha = 0.05$ bertanda positif menunjukkan variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”, menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT tersebut.

Untuk melihat kondisi di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Gembira Ria”.

Berdasarkan ulasan diatas, maka tujuan penelitian yang dapat diambil yaitu: (1) Ingin mengetahui gambaran kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja PT.Bahari Gembira Ria? (2) Ingin mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Gembira Ria ? (3) Ingin mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT.Bahari Gembira Ria? (4) Ingin mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Bahari Gembira Ria.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Fauzi & Nugroho (2020) adalah terselesaikannya suatu tugas dan prestasi dimana seorang pegawai mampu memanfaatkan seluruh pengetahuan dan bakatnya. Bagi pekerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerja dievaluasi sesuai dengan bakat kompetensi dan wataknya. Kinerja dalam suatu organisasi atau instansi mengacu pada kualitas dan kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh kerja individu atau kelompok. Kinerja ini sejalan dengan kewajiban yang dibebankan kepada individu, khususnya pegawai. Menurut Mathis & Jackson (2022) Kinerja seorang pegawai memiliki peranan penting dalam konteks sebuah instansi, karena kontribusi kinerja masing-masing pegawai menjadi faktor penting dalam pencapaian setiap fungsi instansi.

Berikut faktor-faktor menurut Kasmir (2016), dapat mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Adapun pengukuran kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) diantaranya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang bersumber dari pribadi dan ditimbulkan oleh inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan kegembiraan dan dedikasi yang tulus. Hal ini mendorong seseorang untuk mengerahkan banyak upaya dalam bekerja agar usahanya membuahkan hasil yang berkualitas tinggi. Motivasi kerja dapat diartikan juga seperti serangkaian faktor pendorong individu untuk berbuat dalam pola tertentu (Frederick Herzberg dalam Aisyiyah, dkk (2022)).

Pengukuran menggunakan teori Motivasi Berprestasi McClland yang dijelaskan oleh Hasibuan (2012). Dalam setiap individu, terdapat tiga kebutuhan: (1) Kebutuhan akan prestasi; (2) Kebutuhan akan afiliasi; (3) Kebutuhan akan kekuasaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti : 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja

karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013).

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dengan indikator peralatan kerja dan suasana kerja. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik diukur melalui indikator hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilaksanakan ini, peneliti akan menganalisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menghitung frekuensi skor setiap item dalam kuesioner. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 120 orang merupakan seluruh karyawan PT. Bahari Gembira Ria. Dalam mengambil penarikan jumlah sampel populasi di penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel. Berikut merupakan besaran sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin:

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

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

E = Tingkat Kesalahan

Sehingga untuk melakukan penarikan sampel dengan batas kesalahan sebesar 5% maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1+120(10\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{2.2}$$

$$n = 54,54 = 55$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reabilitas

Berikut adalah hasil dari pengujian validitas variabel kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin01	39.3273	15.409	.697	.885
Kin02	39.3091	15.699	.676	.887
Kin03	39.4909	15.699	.636	.889

Kin04	39.5091	14.625	.696	.886
Kin05	39.4727	15.772	.547	.896
Kin06	39.6182	15.833	.574	.893
Kin07	39.6000	15.615	.653	.888
Kin08	39.5818	15.803	.691	.886
Kin09	39.5455	15.845	.663	.888
Kin10	39.5636	15.843	.672	.887

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat dari keseluruhan indikator variable Kinerja (Y) yang terdiri dari 10 Pernyataan (Kin01 sampai Kin10) *Corrected item-Total Correlation* semua nilainya berada diatas 0,3 yang artinya semua item pernyataan adalah valid. Kemudian dilihat dari realibitas atau *Realibility Statisstics* diatas, nilai Cronbath's Alpha sebesar 0,898 dan nilai ini berada diatas 0,6 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel kinerja berada pada kondisi realibilitas.

Untuk Variabel Lingkungan kerja, nilai dari hasil uji validitas dan realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingk01	21.2000	7.719	.798	.870
Lingk02	21.2364	7.776	.751	.876
Lingk03	21.3091	8.218	.691	.886
Lingk04	21.4364	7.362	.738	.879
Lingk05	21.2545	7.749	.658	.892
Lingk06	21.2909	7.914	.735	.879

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat dari keseluruhan indikator variable Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari 6 Pernyataan (Lingk01 sampai Lingk06) *Corrected item-Total Correlation* semua nilainya berada diatas 0,3 yang artinya semua item pernyataan adalah valid. Kemudian dilihat dari realibitas atau *Realibility Statisstics* diatas, nilai Cronbath's Alpha sebesar 0,898 dan nilai ini berada diatas 0,6 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel Lingkungan kerja berada pada kondisi realibilitas.

Untuk Variabel Motivasi kerja, nilai dari hasil uji validitas dan realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mot01	38.8727	19.261	.848	.905
Mot02	39.0000	20.000	.712	.912
Mot03	39.1273	20.298	.663	.915
Mot04	39.0182	19.018	.752	.910
Mo05	39.0727	19.106	.720	.912
Mot06	39.1818	19.003	.754	.910
Mot07	39.0909	19.862	.654	.915
Mot08	38.9818	19.981	.670	.914
Mot09	39.0909	20.640	.542	.921
Mot10	39.0000	20.000	.712	.912

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat dari keseluruhan indikator variable Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 10 Pernyataan (Mot01 sampai Mot10) *Corrected item-Total Correlation* semua nilainya berada diatas 0,3 yang artinya semua item pernyataan adalah valid. Kemudian dilihat dari realibitas atau *Realibility Statisstics* diatas, nilai Cronbath's Alpha sebesar 0,921 dan nilai ini berada diatas 0,6 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel Motivasi kerja berada pada kondisi realibilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas dari Variabel yang diteliti

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Kinerja (Y)	10	0,898	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja karyawan, Lingkungan Kerja karyawan, dan variabel motivasi kerja karyawan, memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel kinerja (Y), Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2)) dalam penelitian ini berstatus reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda berguna untuk memprediksi besaran nilai variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Analisa Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	24.137	4.145		5.823	.000
Linker	.434	.160	.306	2.709	.008
Motivasi	.196	.081	.272	2.413	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 24,137 + 0,434X_1 + 0,196X_2$$

1. Konstanta sebesar 24,137 memberikan arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diasumsikan = 0, maka kinerja karyawan (Y) secara konstan bernilai 24,137
2. Koefisien regresi lingkungan kerja karyawan sebesar 0,434 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan lingkungan kerja, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,434.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar 0,196 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan variabel Motivasi kerja, maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,196.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan	Motivasi	Kinerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.6000	42.7273	44.0182
	Std. Deviation	3.37529	7.22253	4.49069
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.169	.153
	Positive	.096	.157	.091
	Negative	-.100	-.169	-.153
Test Statistic		.100	.169	.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.052	.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

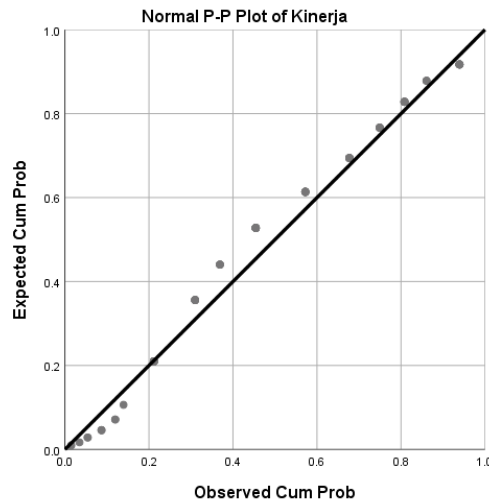
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil uji kolmogorov-smirnov diatas, terlihat bahwa nilai asymp.sig semuanya memiliki nilai diatas 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependent yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja yang artinya data penelitian layak digunakan sebagai

penelitian.

Begitu juga bila dilihat dari P-Plot hasil dari SPSS dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. P-Plot hasil SPSS

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar berada disekitar garis diagonal dan penyebarannya titik-titik data searah dengan garis diagonal ini menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Multikorealinias

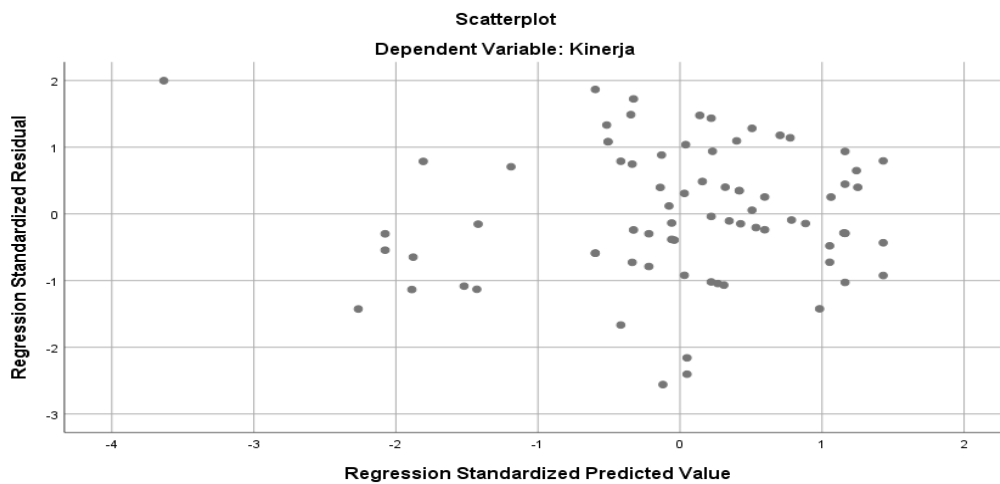
Tabel 8. Hasil Uji Multikorealinias

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.749	1.336
	Motivasi	.749	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji *variance inflation factor (VIP)* pada hasil output SPSS dan tabel *collinearitas statistics* dari masing-masing variabel independen memiliki nilai VIP lebih kecil dari 10 ($VIP < 10$) yaitu untuk varibel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang masing-masing nilainya 1,336 dan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas anatar variabel dependen dengan variabel independen sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Dari gambar Scatterplot yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.605 ^a	.366	.342	3.64336	1.920	

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

Berdasarkan tabel diatas, setelah diproses dengan menggunakan alat bantu SPSS diperoleh nilai Durbin Watson pada model summary diatas adalah sebesar 1,920. Jadi nilai ini berarada pada $1,65 < 1,920 < 2,35$ dari angka yang diperoleh maka disimpulkan tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	398.731	2	199.365	15.019	.000 ^b	
	Residual	690.251	52	13.274			
	Total	1088.982	54				

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingker

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, maka terlihat bahwa dalam uji Fhitungnya 15,019. Bila dilihat dari signifikannya, hasil yang diperoleh statistic ini terlihat bahwa signifikasi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama –

sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	24.137	4.145		5.823	.000
	Linker	.434	.160	.306	2.709	.008
	Motivasi	.196	.081	.272	2.413	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas melalui uji t, maka dapat dijelaskan untuk menjawab hipotesis sebagai berikut:

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada tabel diatas diperoleh didapat angka beta (B) untuk lingkungan kerja sebesar 0,434 yang artinya positif sesuai dengan regresi yang didapat. Hasil signifikan 0,008, hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ($0,008 < 0,05$), yang artinya H_a diterima dan menolak H_o .

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pada tabel diatas diperoleh didapat angka beta (B) untuk motivasi kerja sebesar 0,196 yang artinya positif sesuai dengan regresi yang didapat. Hasil signifikan 0,018, hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ($0,018 < 0,05$), yang artinya H_a diterima dan menolak H_o .

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.342	3.64336

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Linker

Dari tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,366 atau 36,6%. Hal ini berarti 36,6% variabel Independent (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (Kinerja karyawan) dan sisanya 0,634 atau 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Gambaran kinerja karyawan pada PT. Bahari Gembira Ria, dengan nilai rata-ratanya masuk dalam katagori sangat tinggi. Dari kelima dimensi yang diteliti maka dimensi kualitas memiliki nilai yang tertinggi dan dimensi kehadiran memiliki nilai terendah. Untuk lingkungan kerja dengan nilai rata-rata yang diperoleh masuk dalam katagori sangat mendukung dan dari ketiga variabel yang diteliti maka dimensi yang tertinggi ada pada hubungan dengan rekan dan intelektual stimulation memiliki nilai terendah. Begitu juga dengan motivasi kerja masuk katagori sangat termotivasi maka dimensi Motivasi ekstrinsik memberi nilai yang tertinggi dan dimensi yang terendah pada dimensi Motivasi intrinsik

Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik dan lengkap hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Yang artinya apabila motivasi kerja semakin baik hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Yang artinya apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin baik hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Abner Naa. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ambar Teguh Sulistiyani, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Bachtiar, A. (2004). *Manajemen Sukses*. Penerbit Saujana.
- Bumi Aksara. Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Daniel Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Jurnal Agora*.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Eko Sudarso. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Swara MaNajemen*, Vol. 1, No. 2.
- Gitahi Njenga Samson, Dr. Maina Waiganjo, & Dr. Joel Koima. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12).
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Heizer, J. , & R. B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11*. Penerbit Salemba Empat.
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 41.
- Jose Beno, & Dody Nata Irawan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, Vol 20, No 1.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nur Zainie Abd Hamid, & Narehan Hassan. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4(3).
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7.
- Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, & Ika Ruhana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media. Sandy, M. M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.