

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara

Sonia Gita Fitriana¹, Arief Satriansyah²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email Korespodensi: 64220233@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 26-09-2026
Disetujui 01-10-2026
Diterbitkan 03-10-2026

ABSTRACT

Employee performance supports the achievement of company objectives and may be influenced by work motivation and the work environment. This study aimed to analyze the partial and simultaneous effects of work motivation and work environment on employee performance at PT Indo Cahaya Wira Nusantara. The study employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 34 employees, all of whom were selected as the sample using saturated sampling. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, then analyzed using validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination with IBM SPSS Statistics version 26. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.483 and a significance value of 0.002. The work environment also has a positive and significant effect, with a t-value of 3.563 and a significance value of 0.001. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, with an F-value of 45.007 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.744 indicates that work motivation and work environment explain 74.4% of the variation in employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan dipengaruhi oleh motivasi kerja serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 34 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,483 dan signifikansi sebesar 0,002. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,563 dan signifikansi sebesar 0,001. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 45,007 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai R Square sebesar 0,744 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 74,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Katakunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fitriana, S. G., & Satriansyah, A. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(6), 11214-11225. <https://doi.org/10.63822/9xb0r733>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan perusahaan karena berperan dalam menjalankan pekerjaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, tepat waktu, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kinerja yang baik mendukung efektivitas perusahaan, sedangkan penurunan kinerja dapat menghambat pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hesti Widayanti, Adhari, dan Rerung, kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dapat dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Husna & Prasetya, 2024).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan semangat, tekun, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, mencapai target, serta meningkatkan kemampuan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal (Ramdhona et al., 2022).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat membantu karyawan lebih fokus dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lingkungan tersebut mencakup fasilitas, keamanan, hubungan kerja, suasana, serta komunikasi di perusahaan (Juliani et al., 2023).

PT Indo Cahaya Wira Nusantara (ICWN) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Engineering, Procurement, and Construction (EPC) sejak 2003, dengan layanan pada bidang Hygienic, Power Energy, serta Mining & General Industry. Kegiatan tersebut membutuhkan karyawan yang teliti, terarah, dan bertanggung jawab sehingga motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, meskipun setiap perusahaan memiliki kondisi dan karakteristik yang berbeda. Pra-survei terhadap 16 dari 34 karyawan ICWN dilakukan untuk melihat kondisi awal motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kepuasan, dan loyalitas kerja.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki permasalahan yang lebih tinggi dibandingkan faktor lainnya. Permasalahan tersebut meliputi penghargaan kerja, kesempatan pengembangan kemampuan, kenyamanan lingkungan, hubungan kerja, serta kondisi kedisiplinan waktu kerja, sehingga kedua variabel tersebut dipilih untuk dianalisis terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara” dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), serta pengumpulan data melalui kuesioner pada tahun 2026.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memberikan semangat, mengarahkan perilaku, serta mendorong ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Ramdhona et al., 2022).

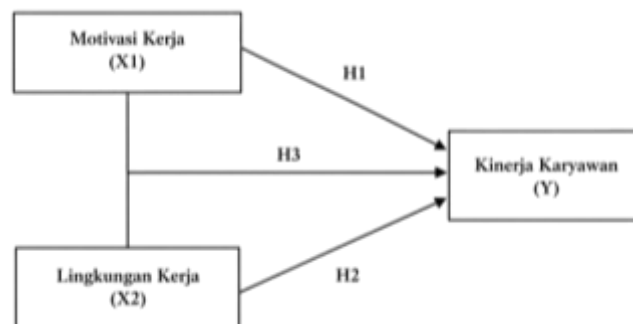
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik, psikologis, dan aturan kerja di sekitar karyawan yang menjadi tempat berlangsungnya pekerjaan serta dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, kepuasan, produktivitas, dan hasil kerja karyawan (Juliani et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dapat dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi (Husna & Prasetya, 2024).

Kerangka Penelitian



Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus, konsisten, dan optimal sehingga meningkatkan kinerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja yang sesuai dapat menjadi penghargaan dan dorongan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H1), pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (H2), serta pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (H3).

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui pengujian secara empiris. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1)

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

H_{a1}: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

2. Hipotesis Kedua (H2)

H_{0.2}: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

H_{a.2}: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

H_{0.3}: Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

H_{a.3}: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan sebagai responden dengan menggunakan Skala Likert 1–5. Data kemudian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial maupun simultan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Indo Cahaya Wira Nusantara yang berjumlah 34 orang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Variabel independen dalam penelitian terdiri atas motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, dengan instrumen penelitian yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator masing-masing variabel.

Instrumen motivasi kerja menggunakan lima dimensi kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Lingkungan kerja diukur melalui dimensi fisik dan nonfisik, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Selanjutnya, analisis data mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden:

Table I Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	23	67,65%
Perempuan	11	32,35%
Total	34	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel I, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau 67,65%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau 32,35%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

Table II Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 sampai 25 tahun	2	5,88%
26 sampai 30 tahun	8	23,53%
31 sampai 35 tahun	7	20,59%
> 35 tahun	17	50,00%
Total	34	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel II, responden berusia 20 sampai 25 tahun berjumlah 2 orang atau 5,88%, responden berusia 26 sampai 30 tahun berjumlah 8 orang atau 23,53%, responden berusia 31 sampai 35 tahun berjumlah 7 orang atau 20,59%, dan responden berusia lebih dari 35 tahun berjumlah 17 orang atau 50,00%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berusia lebih dari 35 tahun.

Table III Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	9	26,47%
D3	3	8,82%
S1	19	55,88%
S2	3	8,82%
Total	34	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel III, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 9 orang atau 26,47%, responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 3 orang atau 8,82%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 19 orang atau 55,88%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2

berjumlah 3 orang atau 8,82%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

Table IV Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	3	8,82%
1 sampai 3 tahun	6	17,65%
4 sampai 6 tahun	5	14,71%
> 6 tahun	20	58,82%
Total	34	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel IV.4 dan Gambar IV.4, responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 3 orang atau 8,82%, responden dengan lama bekerja 1 sampai 3 tahun berjumlah 6 orang atau 17,65%, responden dengan lama bekerja 4 sampai 6 tahun berjumlah 5 orang atau 14,71%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah 20 orang atau 58,82%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun.

Table V Uji Validitas (item-Total Statistics)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,339	30

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel Item-Total Statistics, seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,533 hingga 0,775, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,339. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel yang diukur. Item Y3 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,775, sedangkan X2.2 memiliki nilai terendah sebesar 0,533, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Table VI Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	30

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5, diketahui variabel Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,813, 0,822 dan 0,842, sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Table VII Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	3,483	2,039	0,002	Berpengaruh Signifikan secara Parsial
Lingkungan Kerja (X2)	3,563	2,039	0,001	Berpengaruh Signifikan secara Parsial

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel VII, Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung $3,483 > t$ tabel $2,039$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung $3,563 > t$ tabel $2,039$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, $H_{0.1}$ dan $H_{0.2}$ ditolak, $H_{a.1}$ dan $H_{a.2}$ diterima, sehingga H_1 dan H_2 dinyatakan diterima.

Table VIII Hasil Uji F Simultan

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regression	45,007	3,305	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel III, diperoleh nilai F hitung sebesar 45,007, lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,305. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, $H_{0.3}$ ditolak dan $H_{a.3}$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hasil Koefisien Regresi

Table IX Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	B	Std. Error
Constant	13,119	3,436
Motivasi Kerja (X1)	0,388	0,112
Lingkungan Kerja (X2)	0,352	0,099

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel IX, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,119 + 0,388X_1 + 0,352X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 13,119 + 0,388X_1 + 0,352X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,119 menggambarkan nilai Kinerja Karyawan (Y) apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,388 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja berada dalam kondisi konstan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,352 juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan Lingkungan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja berada dalam kondisi konstan.

Dengan demikian, kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara.

Table X Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_1)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,799	0,639	0,628	2,26310

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel X, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 36,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Table XI Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,802	0,644	0,632	2,24833

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel XI, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 35,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,483 > t tabel 2,039 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga $H_0.1$ ditolak dan $H_{a.1}$ diterima. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara, sehingga H_1 diterima. Hasil koefisien regresi sebesar 0,388 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,388 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih semangat, tekun, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

Hasanah & Sa'diah (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan diri, rasa aman dalam bekerja, dan arahan kerja yang jelas guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,563 > t$ tabel $2,039$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga $H_{0.2}$ ditolak dan $H_{a.2}$ diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara, sehingga H_2 diterima. Koefisien regresi sebesar $0,352$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar $0,352$ satuan dengan asumsi Motivasi Kerja tetap. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas, dan keamanan maupun aspek nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dapat mendukung karyawan dalam bekerja secara fokus dan efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Farhan & Indriyaningrum (2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara nyaman, efektif, dan produktif

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

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar $45,007 > F$ tabel $3,305$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $H_{0.3}$ ditolak dan $H_{a.3}$ diterima. Artinya, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara, sehingga H_3 diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,744$, yang berarti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar $74,4\%$, sedangkan $25,6\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, karena motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan agar peningkatan motivasi kerja didukung oleh lingkungan kerja yang memadai sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diselesaikan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $3,483$ yang lebih besar dari t tabel sebesar $2,039$, nilai signifikansi sebesar $0,002$ lebih kecil dari $0,05$, serta koefisien regresi bernilai positif. Dengan demikian, hipotesis pertama atau H_1 diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001$ lebih kecil dari $0,05$ serta nilai koefisien regresi yang bernilai positif. Dengan demikian, $H_{0.2}$

- ditolak dan $H_{a.2}$ diterima, sehingga hipotesis kedua atau H_2 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Cahaya Wira Nusantara. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 45,007 lebih besar dari F tabel sebesar 3,305 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, $H_{0.3}$ ditolak dan $H_{a.3}$ diterima, sehingga hipotesis ketiga atau H_3 diterima.
 4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,744. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai R Square sebesar 0,639 atau 63,9% dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai R Square sebesar 0,644 atau 64,4% dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, PT Indo Cahaya Wira Nusantara diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui apresiasi, penghargaan, arahan yang jelas, dan pengembangan kemampuan karyawan, serta terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Karyawan diharapkan mempertahankan motivasi, sikap positif, dan tanggung jawab dalam bekerja serta memanfaatkan lingkungan kerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, mengingat masih terdapat 25,6% faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aradiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453–2462. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i11.490>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis faktor penyebab keterlambatan proyek pembangunan gedung laboratorium terpadu dan perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate*, 2(2), 262–270. <https://doi.org/10.31959/ja.v2i2.1906>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Bani, K., Tang, M. I. P., Fanpada, N., Jemau, Y., Padamani, M. S., & Silva, P. Da. (2023). Observasi dampak pelebaran jalan terhadap kondisi alam di sekitar Bukit Tirtifui di Desa Pailalang, Kecamatan Alor Barat Daya, Kabupaten Alor. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(3), 255–265.
- Dewi, R. Y., & Djawoto. (2024). Pengaruh profitabilitas, kebijakan dividen, dan struktur modal terhadap nilai perusahaan (studi pada perusahaan transportasi yang terdaftar di BEI). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(4), 1–14.
- Dwiretnani, A., Dony, W., & Manalu, F. A. (2024). Analisis kinerja konsultan pengawas dalam pelaksanaan proyek konstruksi. *Jurnal Civronlit Unbari*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.33087/civronlit.v9i1.112>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.

- <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari. *Jurnal Fokus Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 17–31.
- Hasanah, N., & Sa'diah, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Inovatif*, 4(2), 1–17. <https://doi.org/10.36658/ijan.4.2.94>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/view/455>