

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Central Proteina Prima Tbk.

Julian Danu¹, Supriyanto^{2*}, Dody Kurniawan³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

juliandanu68@gmail.com, supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id, dodykurniawan@dsn.ubhara.ac.id

*corresponden author : supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

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

Received : 13, Jan

Revised : 24, Jan

Accepted: 17, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



A B S T R A C T

This study analyzes the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Central Proteina Prima Tbk. The population consists of 81 Consumer Goods employees at the Head Office, using a saturated sampling method. Data were collected via a questionnaire distributed through Google Forms and analyzed using SPSS version 30. The results show that work motivation and work environment positively and significantly influence employee performance, both individually and simultaneously. Their combination plays a crucial role in enhancing employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi atau perusahaan karena berperan dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup motivasi kerja dan lingkungan kerja (Khaeruman et al., 2021).

Motivasi kerja, baik internal maupun eksternal, mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang termotivasi lebih berkomitmen dan produktif, sedangkan kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja (Arifin & Nurcaya, 2018).

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung meningkatkan fokus serta efektivitas kerja, sementara lingkungan yang kurang kondusif dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas (Ummah, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk, baik secara individu maupun simultan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang atau suatu tim memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu. Biasanya diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas pekerjaan, efisiensi, dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya. (Supardi & Aulia Anshari, 2022) Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja ialah hasil yang sudah dicapai oleh pegawai maupun karyawan berdasarkan kriteria tertentu (Syam, 2020) . (Nasution et al., 2020) berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai selama jangka waktu tertentu .

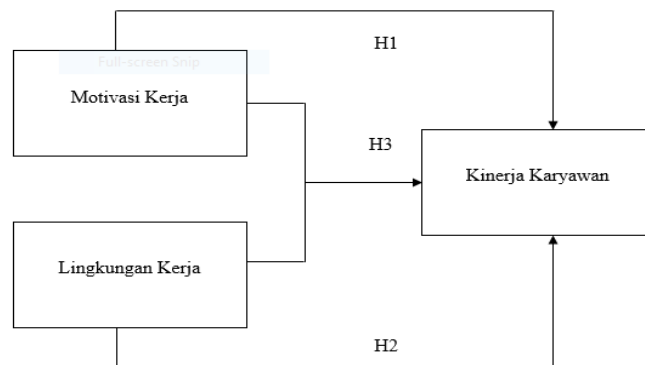
Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan. Motivasi yang kuat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan komitmen terhadap pekerjaan (Nathasyah Nathasyah et al., 2024). Sebagai contoh, motivasi bisa datang dari keinginan untuk berkembang, memperoleh pengakuan, atau mencapai kesejahteraan pribadi. Menurut (Agustin & Wijayanti, 2022) Motivasi ialah sikap mental dan keadaan mental manusia yang mendorong aktivitas atau gerakan (motes), memberikan energi kepada seseorang dan menjalankan atau menyalurkan perilaku guna memenuhi keinginan yang menimbulkan kepuasan atau menurunkan ketidaksesuaian. motivasi adalah seperangkat aturan dan prinsip yang digunakan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut Aziz (2019) Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai (Safitri, 2022) Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai (Presilawati et al., 2022). Berdasarkan uraian para ahli maka dapat disimpulkan Bahwa Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar pekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono, (2019) metode kuantitatif merupakan yang berlandaskan pada filsafat politivisme, dengan menggunakan populasi / sampel sebagian objek penelitiannya. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian, dan analisis bersifat statistik. Pengumpulan data ini menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh para Karyawan di PT.Centra Proteina Prima Tbk.

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google Form, Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Software SPSS versi 30 yang merupakan alat analisis yang sangat kuat dan juga merupakan metode analisis yang powerfull.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Consumer Goods* PT Central Proteina Prima Tbk total populasi yang ada di Head Office SCBD 81 orang, sampel yang akan di ambil dari populasi tersebut sebanyak 81 orang. Yang terdiri dari *sales, marketing, IT (Information Technology), ICT (Information communication technology), dan Export*.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *Consumer Goods* PT Central Proteina Prima Tbk total populasi yang ada di *Head Office* SCBD 81 orang, sampel yang akan di ambil dari populasi tersebut sebanyak 81 orang. Yang terdiri *sales, marketing, IT (Information Technology), ICT (Information communication technology), dan Export*.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data: studi kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Studi kepustakaan dilakukan dengan

mengumpulkan informasi dari penelitian sebelumnya, jurnal, dan buku (Student et al., 2021). Observasi dilakukan melalui pengamatan sistematis terhadap objek penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden, karena metode ini sederhana dan mempermudah analisis masalah (Student et al., 2021).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan kualitas dari suatu instrumen penelitian. Instrumen yang berkualitas tidak lain adalah instrumen yang valid, yaitu yang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas bertujuan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Untuk nilai rtabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Data yang dimiliki itu dengan 81 responden dengan total 20 butir pernyataan yang akan diuji. Maka diketahui rtabel : $df = 81 - 2 = 79$. Diperoleh hasil rtabel sebesar 0,2185 dengan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$.

Berikut merupakan hasil uji validitas setiap variable penelitian yaitu :

Tabel Hasil Uji Validitas (X1)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kelayakan
Motivasi Kerja	X _{1.1}	0,703	0,2185	Valid
	X _{1.2}	0,692	0,2185	Valid
	X _{1.3}	0,548	0,2185	Valid
	X _{1.4}	0,739	0,2185	Valid
	X _{1.5}	0,599	0,2185	Valid
	X _{1.6}	0,548	0,2185	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Tabel Hasil Uji Validitas (X2)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kelayakan
Lingkungan Kerja	X _{2.1}	0,511	0,2185	Valid
	X _{2.2}	0,747	0,2185	Valid
	X _{2.3}	0,722	0,2185	Valid
	X _{2.4}	0,434	0,2185	Valid
	X _{2.5}	0,530	0,2185	Valid

X_{2.6} 0,540 0,2185 Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Tabel Hasil Uji Validitas (Y)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kelayakan
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,472	0,2185	Valid
	Y ₂	0,672	0,2185	Valid
	Y ₃	0,379	0,2185	Valid
	Y ₄	0,703	0,2185	Valid
	Y ₅	0,590	0,2185	Valid
	Y ₆	0,300	0,2185	Valid
	Y ₇	0,582	0,2185	Valid
	Y ₈	0,586	0,2185	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai Cronbach Alpha > 0,60 data dinyatakan reliabel dan jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka data dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018). Alasan peneliti menggunakan nilai Cronbach Alpha 0,60 pertama dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal pada setiap pernyataan, dan rata-rata varians serta realibilitas komposit melebihi ambang batas.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kelayakan
1	Motivasi Kerja	0,711	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,624	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,657	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai Aplha Cronbach atas variabe Motivasi Kerja sebesar 0,711, Lingkungan Kerja sebesar 0,624, dan Kinerja Karyawan 0,657. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai alpha Cronbach > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan Uji asumsi klasik dalam penelitian adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi beberapa asumsi dasar yang diperlukan agar hasil regresi dapat dipercaya dan valid. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam analisis regresi linier tidak melanggar asumsi yang ada, sehingga hasil estimasi model regresi dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolineritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		X1	X2	Y
N		81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.9383	24.6914	33.4815
	Std. Deviation	2.91267	2.50820	2.98794
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.157	.112
	Positive	.122	.102	.089
	Negative	-.139	-.157	-.112
Test Statistic		.139	.157	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c	.071 ^c	.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Dalam metode uji *Kolmogorov-Smirnov*, variabel dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, variabel tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.11, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah X1 0,061, X2 0,071 dan Y 0,067 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah multikolinearitas, nilai Tolerance dan VIF setiap variabel independen perlu diperhatikan. Jika nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , maka data dianggap bebas dari gejala multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.703	2.402		4.872	.000		
	motivasi kerja	.263	.105	.257	2.501	.014	.589	1.696
	lingkungan kerja	.627	.122	.526	5.127	.000	.589	1.696

(Sumber : Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Melihat hasil pada tabel diatas, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan variabel Independen Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedastisitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 30 adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.230	1.546		4.028	.730
	X1	.059	.068	.119	.868	.388
	X2	-.249	.079	-.434	-3.163	.490

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber : Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Berdasarkan dari gambar diatas Uji Heteroskedastisitas di atas dapat menunjukkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Pada hasil diatas bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dengan menggunakan model regresi ini .

Uji Hipotesis Uji Parsial (T)

Tujuan dari uji t adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau masing-masing. Dalam penelitian ini, akan dianalisis bagaimana Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja karyawan, serta bagaimana Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan,. Hasil analisis uji t ditunjukkan oleh koefisien yang tertera. Oleh karena itu, perlu diperhatikan nilai t dan signifikansinya. Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.703	2.402		4.872	.000	
	motivasi kerja	.263	.105	.257	2.501	.014	.589
	lingkungan kerja	.627	.122	.526	5.127	.000	.589

(Sumber : Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Nilai ttabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana adalah degree of freedom adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka, $df = 81 - 2 = 79$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 1,99045.

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 2,501 > 1,99045 (t tabel) dengan sig. 0,014 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 5,127 > 1,99045 (ttabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial

lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.358	2	184.179	41.536	<.001 ^b
	Residual	345.864	78	4.434		
	Total	714.222	80			

(Sumber : Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Nilai ftabel ditentukan dengan rumus $df = k, n - k$, maka dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel bebas. Maka $df_1 = 2$, dan $df_2 = 81 - 2 = 79$, sehingga nilai ftabel yang digunakan adalah 2,72

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai fhitung sebesar $41,536 > 2,72$ (ftabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

K		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.703	2.402		4.872	.000		
	motivasi kerja	.263	.105	.257	2.501	.014	.589	1.696

lingkung an kerja	.627	.122	.526	5.12 7	.000	.589	1.696
----------------------	------	------	------	-----------	------	------	-------

(Sumber: Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Berdasarkan data tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

$$Y = 11,703 + 0,263 X_1 + 0,627 X_2 + \epsilon$$

Bentuk persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

Konstanta (Intercept) 11.703:

Ini adalah nilai **kinerja karyawan** yang diprediksi ketika **motivasi kerja** dan **lingkungan kerja** bernilai 0.

Artinya, jika **motivasi kerja** dan **lingkungan kerja** tidak ada pengaruhnya (misalnya, keduanya bernilai 0), maka prediksi **kinerja karyawan** adalah **11.703**.

Koefisien Motivasi Kerja (0.263):

Ini menunjukkan bahwa **setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja** akan **meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.263**, dengan asumsi **lingkungan kerja** tetap (konstan).

Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat secara proporsional.

Koefisien Lingkungan Kerja (0.627):

Ini menunjukkan bahwa **setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja** akan **meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.627**, dengan asumsi **motivasi kerja** tetap. Artinya, lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan dampak yang lebih besar pada peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja (karena koefisien untuk lingkungan kerja lebih besar). Persamaan ini memodelkan bahwa **kinerja karyawan** dipengaruhi oleh dua faktor utama:

Motivasi Kerja: Peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun efeknya lebih kecil (0.263).

Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang lebih baik berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (0.627).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

(R²) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan oleh nilai (R²). Nilai (R²) adalah 0 sampai 1. Jika nilai (R²) mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai (R²) medekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai (R²) sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai (R²).

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Mode				
1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.503	2.10574

(Sumber: Data primer diolah SPSS 30, 2025)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,503 atau 50,3%. Hal ini berarti bahwa 50,3% variabel kinerja karyawan pada perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent yaitu, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 49,7% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang ada diluar variabel penelitian ini contohnya seperti beban kerja, tekanan kerja, atau kurangnya insentif.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan beberapa uji, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 2,501 > 1,99045 (t tabel) dengan sig. 0,014 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 5,127 > 1,99045 (ttabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui jika diperoleh nilai fhitung sebesar 41,536 > 2,72 (ftabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Central Proteina Prima Tbk., maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,501 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,99045, serta nilai signifikan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,127, lebih besar dari ttabel sebesar 1,99045, dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai fhitung sebesar 41,536 yang lebih besar dari ftabel sebesar 2,72, dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan Akuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara

- Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kusmayanti, A., & Pamulang, U. (2024). KINERJA KARYAWAN PADA PT METROLINK KOMPUDATA DI. 2(3), 1892–1901.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Nathasyah Nathasyah, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, & Jumawan Jumawan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216–230. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2255>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Robiah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Btn Syariah In *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/4932>
- Rohmatun, S., Satria, C., & Salim, A. (2023). Pengaruh Pembiayaan Murabahah, Mudharabah Dan Ijarah Terhadap Return on Asset (Roa) Dengan Rasio Biaya Operasional Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah (JIMESHA)*, 3(1), 39–48. <https://doi.org/10.36908/jimesha.v3i1.172>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>

- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Syafri, M., Marsid, & Vanchapo, A. (2023). Peningkatan Pelayanan Publik Melalui Disiplin Kerja Pegawai. 1(1), 57-74.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128-152.
- U <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs>
[ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI](https://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Yuningsih, E., & . A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Xxx. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>