PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAIBEST PRATAMA JAYA

Della Nuraeni
dellanraeni@gmail.com
Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Penelitian dilatar belakangi oleh adanya permasalahan terkait penurunan tingkat kehadiran karyawan, target kerja yang belum tercapai, serta rendahnya semangat kerja yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,154 > t tabel 2,026. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,070 < t tabel 2,026 Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 14,056 > F tabel 3,24.Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya.
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT Waibest Pratama Jaya. The study was motivated by several issues, including declining employee attendance, unmet work targets, and low work enthusiasm, which were assumed to affect employee performance. This research employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 40 employees, and a saturated sampling technique was applied, resulting in all members of the population being selected as the research sample. Data were collected through questionnaires. The data analysis techniques included data quality testing, classical assumption testing, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), coefficient of determination (R^2), and regression coefficient analysis.The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 3.154 > t table 2.026. Work motivation does not have a significant effect on employee performance with a calculated t value of 1.070 < t table 2.026 Simultaneously, the work environment and work motivation have a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F value of 14.056 > F table 3.24. The coefficient of determination (R^2) value of 0.432 indicates that the work environment and work motivation are able to explain variations in employee performance by 43.2%, while the relationship is 56.8% by other factors outside the study. Thus, the work environment is the most dominant factor in improving employee performance at PT Waibest Pratama Jaya.
Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan karena sumber daya manusia berperan langsung dalam menjalankan kegiatan operasional. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Wahyuni et al., 2023). Karyawan yang kompeten, disiplin, dan memiliki semangat kerja tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dengan baik, sedangkan rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat menimbulkan hambatan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi (Widiatmo, 2020). Kondisi kerja yang nyaman juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Wahyuni et al., 2023). Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga perlu diperhatikan karena berkaitan dengan semangat dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi dua faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi di lapangan pada PT Waibest Pratama Jaya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain berkaitan dengan kehadiran karyawan yang mengalami penurunan dalam periode tertentu, belum tercapainya target perusahaan, serta adanya pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kegiatan operasional dan menambah beban kerja karyawan lain. Selain itu, sebagian karyawan juga menunjukkan kurangnya semangat dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan serta menunjukkan pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

Apabila permasalahan tersebut tidak ditangani dengan baik, perusahaan berpotensi mengalami penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta meningkatnya beban kerja akibat ketidakhadiran karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta mendorong motivasi karyawan melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan karier, dan evaluasi kerja secara berkala. Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan juga diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Meskipun lingkungan kerja dan motivasi kerja telah banyak dibahas sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kondisi pada setiap perusahaan dapat menunjukkan permasalahan yang berbeda. Pada PT Waibest Pratama Jaya, permasalahan kehadiran, pencapaian target, dan inisiatif karyawan menjadi fenomena yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan upaya perbaikan yang sesuai dengan kondisi di lapangan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengolah data berbentuk angka dan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan. Desain kausal digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilaksanakan di PT Waibest Pratama Jaya pada Juni 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Waibest Pratama Jaya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan situasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Data yang terkumpul selanjutnya diperiksa dan disiapkan untuk proses pengolahan serta analisis statistik.

Tahapan penelitian dilakukan secara berurutan, dimulai dari identifikasi permasalahan penelitian, penetapan tujuan dan variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, pemeriksaan kelengkapan data, hingga pengolahan dan analisis data. Data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Pengujian diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk menilai kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum pengujian regresi.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil pengujian kemudian diinterpretasikan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas X1

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,560	0,312	Valid
X1.2	0,547	0,312	Valid
X1.3	0,436	0,312	Valid
X1.4	0,647	0,312	Valid
X1.5	0,617	0,312	Valid
X1.6	0,598	0,312	Valid
X1.7	0,489	0,312	Valid
X1.8	0,648	0,312	Valid
X1.9	0,693	0,312	Valid
X1.10	0,593	0,312	Valid
X1.11	0,792	0,312	Valid
X1.12	0,653	0,312	Valid
X1.13	0,589	0,312	Valid
X1.14	0,618	0,312	Valid
X1.15	0,727	0,312	Valid
X1.16	0,707	0,312	Valid
X1.17	0,644	0,312	Valid
X1.18	0,616	0,312	Valid
X.119	0,570	0,312	Valid
X1.20	0,645	0,312	Valid
X1.21	0,570	0,312	Valid
X1.22	0,651	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Tabel 2 Uji Validitas X2

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,657	0,312	Valid
X2.2	0,570	0,312	Valid
X2.3	0,624	0,312	Valid
X2.4	0,696	0,312	Valid
X2.5	0,726	0,312	Valid
X2.6	0,713	0,312	Valid
X2.7	0,745	0,312	Valid
X2.8	0,671	0,312	Valid
X2.9	0,700	0,312	Valid
X2.10	0,749	0,312	Valid
X2.11	0,772	0,312	Valid

X2.12	0,711	0,312	Valid
X2.13	0,693	0,312	Valid
X2.14	0,800	0,312	Valid
X2.15	0,751	0,312	Valid
X2.16	0,676	0,312	Valid
X2.17	0,533	0,312	Valid
X2.18	0,546	0,312	Valid
X2.19	0,384	0,312	Valid
X2.20	0,539	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Tabel 3 Uji Validitas Y

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,542	0,312	Valid
Y.2	0,473	0,312	Valid
Y.3	0,620	0,312	Valid
Y.4	0,538	0,312	Valid
Y.5	0,642	0,312	Valid
Y.6	0,430	0,312	Valid
Y.7	0,528	0,312	Valid
Y.8	0,664	0,312	Valid
Y.9	0,530	0,312	Valid
Y.10	0,448	0,312	Valid
Y.11	0,434	0,312	Valid
Y.12	0,685	0,312	Valid
Y.13	0,419	0,312	Valid
Y.14	0,598	0,312	Valid
Y.15	0,530	0,312	Valid
Y.16	0,623	0,312	Valid
Y.17	0,659	0,312	Valid
Y.18	0,551	0,312	Valid
Y.19	0,626	0,312	Valid
Y.20	0,510	0,312	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel X1, X2, dan Y menunjukkan bahwa r hitung > r tabel 0,312, maka dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,924	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,932	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,6. Nilai Cronbach’s Alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,924, nilai Cronbach’s Alpha pada variabel motivasi

kerja sebesar 0,932, nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,885, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

Variabel	Asym. sig. (2-taileid)	Bobot Nilai
Unstandardized Residual	0,200	Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Nilai signifikansi sebesar 0,200 yang menandakan bahwa nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

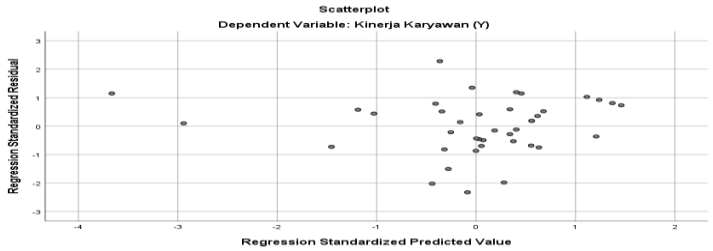
Tabel 6 Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0,555	1,803
Motivasi kerja	0,555	1,803

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,555 dan nilai VIF sebesar 1,803. Karena nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Sumber

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Hasil Uji Parsial

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
	(Constant)	45,201	8,666		5,216	,000		
	Lingkungan kerja	,365	,116	,525	3,154	,003	,555	1,803
	Motivasi kerja	,116	,108	,178	1,070	,292	,555	1,803
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)								

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memilki nilai t hitung 3,154 dan nilai t tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,02. 5), maka bisa disimpulkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil uji t menunjukkan variabel Motivasi Kerja, memilki nilai t hitung sebesar 1.070 dan nilai t tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,292. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,292 > 0,05), maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Dengan ini, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Hasil Uji Simultan

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	**Regression**	588,470	2	294,235	14,056	,000[b]
	Residual	774,505	37	200,933		
	Total	1362,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Diperoleh nilai F hitung sebesar 14.056 dan nilai f tabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,657[a]	,432	,401	4,575
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)				

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,432 atau 43,2%. Data ini menujukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 40,1%.

Hasil Uji Koefisien Regresi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
1	**(Constant)**	45,201	8,666		5,216	,000		
	Lingkungan kerja (X1)	,365	,116	,525	3,154	,003	,555	1,803
	Motivasi Kerja (X2)	,116	,108	,178	1,070	,292	,555	1,803
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber : Hasil Olah Data Output SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel uji koefisien regresi diperoleh constant sebesar 45,201, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,365 dan koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,116. Dengan persamaan $Y = 45{,}201 + 0{,}365X_1 + 0{,}116X_2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa Nilai konstanta sebesar 45,201 berarti apabila variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bernilai tetap, maka Kinerja Karyawan memilki nilai sebesar 45,201. Besarnya koefisien varibel Lingkungan Kerja sebesar 0,365 menujukkan adanya hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,365.

Sementara itu koefisisen variabel Motivasi Kerja sebesar 0,116 menujukkan adanya hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,116 satuan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waibest Pratama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hasil ini memperkuat teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Widiatmo (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waibest Pratama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya standar pekerjaan, target, dan pembagian tugas yang membuat karyawan tetap bekerja sesuai ketentuan perusahaan meskipun memiliki tingkat motivasi yang berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nabawi (2022), yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waibest Pratama Jaya. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 43,2%, sedangkan 56,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kedua variabel secara bersama-sama tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji parsial, lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,154 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,026 (3,154 > 2,026), serta nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t

hitung sebesar 1,070 dan nilai t tabel 2,026 (1,070 < 2,026), serta nilai signifikansi sebesar 0,292 > 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja bukan merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,056 lebih besar dari F tabel 3,24 (14,056 > 3,24), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waibest Pratama Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Pt Bumi Aksara.

Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.

Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). Metodepenelitiankuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Cetakan Ke-3, 2021). Bandung: Alfabeta, 2021 ©2021. Https://Opac.Perpusnas.Go.Id/Detailopac.Aspx?Id=1543971

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 142–150. https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/637/462

Widiatmo, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9(1), 1–16. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2740