

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT Marugo Rubber Indonesia

### *The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance In The Production Division At PT Marugo Rubber Indonesia*

Nisa Diah Harliana Putri<sup>a</sup>, Asep Jamaludin<sup>b</sup>, Zenita Apriani<sup>c</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana  
Perjuangan Karawang<sup>a,b,c</sup>

mn22.nisaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>a</sup>, asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id<sup>b</sup>  
zenita.apriani@ubplarawang.ac.id<sup>c</sup>

#### **Abstract**

*The achievement of an organization's goals, especially in the manufacturing industry, is largely determined by the quality of employee performance in an increasingly competitive market. This study was conducted to analyze the influence of work motivation and work environment on the performance of employees in the production division at PT Marugo Rubber Indonesia, both in terms of the partial influence and the simultaneous influence of these two variables. The research method used was quantitative verification. The research population consisted of 60 employees in the production division, and the research sample was selected from the entire population using saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires and company documentation. Multiple linear regression techniques using SPSS version 26 were applied to analyze the data. The findings reveal that employee performance is influenced by work motivation by 42.5% and the work environment by 36.6%. Simultaneously, work motivation and the work environment have a 50.7% influence on employee performance. These findings have practical implications for companies as a basis for optimizing employee performance through more effective work motivation management and the creation of a safe, pleasant, and supportive work environment.*

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

#### **Abstrak**

Pencapaian tujuan sebuah organisasi, terutama di industri manufaktur, sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan di era persaingan pasar yang bertambah kompetitif. Studi ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia, baik dari segi pengaruh parsial maupun pengaruh simultan kedua variabel tersebut. Metode penelitian yang diterapkan, yaitu kuantitatif verifikatif. Populasi penelitian mencakup 60 karyawan divisi produksi, dan sampel penelitian dipilih dari seluruh populasi menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Teknik regresi linier berganda dengan SPSS versi 26 diaplikasikan untuk menganalisis data. Hasil temuan mengungkapkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 42,5% dan lingkungan kerja sebesar 36,6%. Secara bersamaan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 50,7% terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan sebagai dasar untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui manajemen motivasi kerja yang lebih efektif dan pembangunan suasana yang aman, menyenangkan, dan mendukung kinerja.

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

### **1. Pendahuluan**

Industri manufaktur berkontribusi secara strategis dalam perekonomian Indonesia melalui peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) dan kapasitasnya dalam menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Pangsa sektor manufaktur terhadap PDB nasional naik dari 18,67% pada tahun 2023 menjadi 18,98% pada 2024 (Badan Pusat Statistik, 2025). Hal ini menegaskan bahwa industri manufaktur terus menjadi

motor utama pertumbuhan ekonomi negara. Meski demikian, sektor ini dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti persaingan di tingkat global, efisiensi biaya, dan konsistensi kualitas produk (Dianitami et al., 2025). Agar mampu bersaing dengan baik, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten agar tujuan dan keberhasilan dapat tercapai (Setyawan & Zulganev, 2024).

PT Marugo Rubber Indonesia adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang berasal dari Jepang dan beroperasi di sektor manufaktur komponen otomotif berbahan dasar karet. Perusahaan ini berlokasi di Sinarbaya, Teluk Jambe Timur, Karawang, Jawa Barat, di KIIC. Perusahaan ini memproduksi berbagai komponen seperti bushing, coupling, seal, O-ring, dan hose untuk pasar domestik dan ekspor. Sebagai anak perusahaan Marugo Rubber Industries Ltd. Jepang, perusahaan ini menerapkan keahlian teknis serta standar kualitas tinggi dari perusahaan induknya dalam menghasilkan produk karet berkualitas bagi industri otomotif.

Keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam sektor manufaktur, sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Produktivitas dan daya saing perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yaitu sejauh mana seseorang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya (Dianitami et al., 2025). Kinerja menggambarkan capaian kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dinilai dengan membandingkannya terhadap berbagai tolok ukur, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Ritonga & Bahri, 2022). Berikut merupakan laporan kinerja karyawan divisi produksi PT Marugo Rubber Indonesia.



**Gambar 1. Grafik Kinerja Karyawan Divisi Produksi Januari-September 2025**

Berdasarkan target tingkat Not Good (NG) sebesar 2,7% yang ditetapkan dari rata-rata tahun sebelumnya serta data kinerja divisi produksi Januari hingga September, terlihat bahwa persentase NG masih mengalami fluktuasi. Pada Januari, nilai NG tercatat 1,78% dan sedikit meningkat menjadi 1,94% pada Februari. Mulai Maret hingga Juni, persentase NG menurun secara bertahap, semakin jauh dari batas target, yang menunjukkan kondisi produksi yang lebih stabil. Meski pada Juli hingga September nilai NG kembali naik ke kisaran 1,33% hingga 1,61%, angka tersebut tetap di bawah batas target 2,7%, sehingga kualitas produksi masih dapat dikategorikan baik. Secara keseluruhan, meskipun terjadi fluktuasi, tingkat NG umumnya masih berada dalam standar perusahaan, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan untuk menjaga konsistensi kualitas produksi.

Meskipun kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi pada kenyataannya faktor dari dalam dan luar organisasi sering kali menyebabkan kinerja belum mencapai tingkat optimal. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja tersebut. Karyawan dengan motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan semangat dan kemauan kuat untuk berkembang serta berusaha mencapai hasil terbaik sesuai dengan kemampuannya. Melalui motivasi yang tepat, perusahaan dapat menumbuhkan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, memberikan kontribusi maksimal, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Prabowo & Lesmana, 2023).

Lingkungan kerja sama pentingnya dengan motivasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu menumbuhkan rasa betah, memperkuat konsentrasi, serta mendorong semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, kenyamanan dan produktivitas dapat terganggu jika lingkungan kerja yang tidak sesuai, baik dari faktor fisik berupa fasilitas maupun faktor non fisik seperti hubungan kerja antar karyawan yang tidak terjalin dengan baik dan supervisi yang belum efektif berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dalam jangka panjang, faktor-faktor ini dapat mengurangi produktivitas kerja dan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Prabowo & Lesmana, 2023; Sirri & Aprilia, 2024).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuni & Vidada (2024) menemukan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang sama diperoleh Wahyuni et al., (2023), yang mendapati bahwa motivasi kerja dan faktor lingkungan sama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja. Studi Soejarminto & Hidayat (2023) ditemukan pula bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sirri & Aprilia, (2024) mengungkap hanya lingkungan kerja yang memberikan pengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Ningsih et al., (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja secara signifikan, sedangkan faktor lingkungan di tempat kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Pemahaman terhadap pengaruh kedua variabel tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai peran motivasi dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Marugo Rubber Indonesia."

## **2. Tinjauan Pustaka Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) bidang ilmu yang mengkaji bagaimana individu, kelompok, serta struktur organisasi membentuk dan memengaruhi perilaku yang terjadi di dalam organisasi. Kajian ini bertujuan untuk memanfaatkan pemahaman tersebut sebagai dasar dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2024). Menurut Ikhwan (2024)

perilaku organisasi mempelajari berbagai perilaku pelaku organisasi atau sumber daya manusianya, di mana berfokus pada aspek organisasi secara mikro, mendetail, dan mendasar. Perilaku organisasi merupakan suatu kajian yang menelaah perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk interaksi antara perilaku individu dengan organisasi, dinamika organisasi itu sendiri, serta keterkaitannya dengan lingkungan yang melingkupinya (Ashari, 2022).

Perilaku organisasi ialah disiplin ilmu yang mempelajari berbagai komponen perilaku pada suatu organisasi melalui pendekatan ilmiah. Kajian ini mencakup pemanfaatan teori dan metode dari berbagai bidang ilmu untuk memahami persepsi, nilai, proses belajar, serta tindakan individu dalam bekerja sama dan berinteraksi di lingkungan organisasi (Putri et al., 2024). Perilaku organisasi merupakan dasar konseptual yang penting dalam penyusunan strategi manajemen yang efektif dan berkesinambungan. Kajian ini menekankan pada pemahaman elemen-elemen psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Melalui integrasi berbagai perspektif keilmuan, perilaku organisasi berperan dalam membangun atmosfer kerja yang produktif, kolaboratif, responsif terhadap dinamika perubahan, serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Nugraha & Wuryaningsih, 2025).

Dari sejumlah perspektif yang telah dipaparkan, perilaku organisasi dapat dipahami sebagai bidang studi ilmiah yang menganalisis pola tingkah laku personal dan grup dalam lingkup organisasi, dengan mempertimbangkan peran struktur organisasional dan faktor lingkungan dalam membentuk perilaku tersebut. Kajian ini menelaah interaksi sumber daya manusia di dalam organisasi secara mendalam, meliputi aspek persepsi, nilai, proses belajar, hingga dinamika kerja sama. Pemahaman tersebut dimanfaatkan sebagai landasan dalam merancang strategi manajemen yang efektif guna meningkatkan kinerja, produktivitas, serta efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Frederick Herzberg (1959), motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan, menyelesaikan permasalahan, serta memenuhi kebutuhan psikologis akan pertumbuhan dan kemajuan pribadi. Herzberg (1959) berpendapat bahwa faktor motivator dapat menghadirkan kebermaknaan, unsur tantangan, serta rasa pencapaian dalam pekerjaan. Faktor tersebut berperan sebagai *satisfiers*, yaitu faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Faktor motivator yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang meliputi: 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) pekerjaan itu sendiri, 4) tanggung jawab, 5) kemajuan, dan 6) pengembangan diri. Penelitian ini memfokuskan pengukuran pada faktor tersebut karena secara langsung berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja.

Dalam dunia kerja, motivasi berperan sebagai pendorong yang menggerakkan karyawan untuk bertindak dan berperilaku dalam rangka memenuhi kebutuhan, sehingga menimbulkan kepuasan (Obelafu et al., 2023). Motivasi kerja dapat dipahami sebagai tenaga pendorong yang muncul dari tuntutan kebutuhan internal karyawan, yang apabila terpenuhi akan menghasilkan kemampuan adaptif terhadap lingkungan kerja dan mengoptimalkan usaha untuk merealisasikan target organisasi (Simangunsong et al., 2023). Motivasi kerja mencerminkan dorongan untuk

berprestasi serta kemauan kuat dalam mengerahkan usaha maksimal guna mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana individu mampu memenuhi kebutuhan pribadinya (Irfan et al., 2023). Menurut Kosali & Nabila (2024) motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan yang mampu menumbuhkan antusias terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya individu terdorong untuk bekerja sama, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, serta mengarahkan seluruh upayanya demi mencapai kepuasan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016) menguraikan lingkungan kerja sebagai totalitas kondisi yang mengelilingi lokasi aktivitas kerja karyawan, yang di dalamnya termasuk sarana, prasarana, suasana, beserta tata cara dan mekanisme pelaksanaan tugas secara individu maupun tim. Menurut Sedarmayanti (2016), mengklasifikasikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan komponen fisik di tempat kerja yang memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja non-fisik merepresentasikan berbagai kondisi yang berhubungan dengan interaksi dalam pekerjaan, mencakup relasi dengan atasan, bawahan, serta sesama rekan kerja. Indikator lingkungan kerja yang ditetapkan Sedarmayanti (2016), yaitu: 1) pencahayaan, 2) sirkulasi udara, 3) kebisingan, 4) bau yang tidak sedap, 5) keamanan, 6) hubungan dengan atasan, 7) hubungan dengan bawahan, dan 8) hubungan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja yang dirancang secara baik akan meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja karyawan, sementara stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas dapat terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung (Nazarudin et al., 2025). Menurut Sapriyanto (2023), istilah lingkungan kerja mencakup kondisi fisik serta seperangkat aturan yang mengitari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Sirri & Aprilia (2024) memaknai lingkungan kerja sebagai kondisi fisik tempat karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Konsep lingkungan kerja menurut Setiawan & Nuridin (2021) merujuk pada ragam kondisi di sekitar organisasi yang terbentuk dari dua komponen utama, yakni komponen sosial yang melibatkan unsur manusia serta komponen fisik yang tidak berkaitan dengan manusia secara langsung.

### **Kinerja Karyawan**

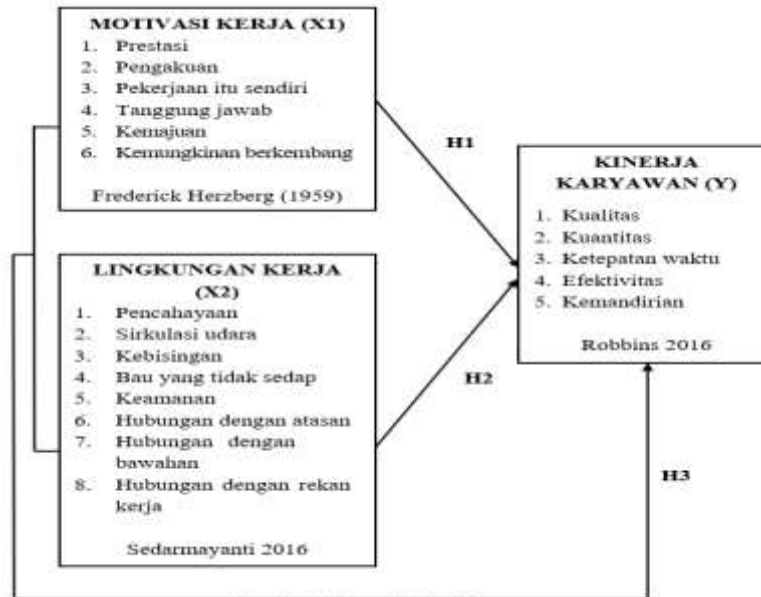
Menurut Robbins (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016), yaitu: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) kemandirian. Menurut Ningsih et al., (2022), kinerja karyawan merepresentasikan serangkaian hasil yang dicapai karyawan melalui upaya penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan, di mana proses tersebut mempertimbangkan kapasitas pengetahuan, kompetensi keahlian, dan tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya.

Kata kinerja pada dasarnya diturunkan dari istilah *job performance* atau *actual performance*, di mana kedua istilah ini mendeskripsikan prestasi dan output kerja yang secara nyata berhasil diwujudkan seseorang dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. (Fitrhoni & Nugroho, 2024). Menurut Endrian et al., (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan menjelaskan bagaimana standar dan kriteria

organisasi digunakan untuk mengukur hasil kerja masing-masing karyawan. Kinerja adalah keseluruhan upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut (Salam & Zainuddin, 2024).

## Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran  
Sumber: Penulis, 2025

### Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dikemukakan untuk menjawab masalah penelitian, di mana kebenarannya masih harus dibuktikan dengan data empiris atau fakta nyata (Sugiyono, 2023). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia

H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia

H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif verifikatif guna menguji tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filosofi positivisme yang mengutamakan penggunaan data terukur dan dapat diverifikasi secara objektif (Sugiyono, 2023).

Populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi objek atau subjek penelitian (Sapriyanto, 2023). Penelitian ini menetapkan seluruh karyawan divisi produksi PT Marugo Rubber Indonesia yang berjumlah 60 orang sebagai populasi. Sampel adalah bagian tertentu dari populasi yang memiliki karakteristik khusus dan dapat merepresentasikan keseluruhan populasi (Sapriyanto, 2023). Peneliti mengalokasikan 60 karyawan sebagai ukuran sampel untuk penelitian ini. Pendekatan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh diimplementasikan dalam

penelitian ini, sehingga keseluruhan anggota populasi berpartisipasi sebagai responden (Sirri & Aprilia, 2024).

Penelitian ini memanfaatkan dokumentasi dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Teknik dokumentasi melibatkan pelacakan dan pemeriksaan dokumen atau arsip yang sudah ada yang relevan dengan penelitian (Sapriyanto, 2023). Data sekunder diperoleh dari laporan kinerja karyawan menggunakan prosedur dokumentasi. Sementara itu, data primer dikumpulkan dengan kuesioner yang menggunakan skala likert dari 1 hingga 5 terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik regresi linier berganda menjadi pilihan dalam analisis data penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis sejumlah variabel bebas (dua atau lebih) terhadap satu variabel terikat (Anggraini et al., 2024).

#### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	X1.1	0,468	0,254	Valid	X2.1	0,442	0,254	Valid	Y1	0,736	0,254	Valid
2	X1.2	0,575		Valid	X2.2	0,610		Valid	Y2	0,608		Valid
3	X1.3	0,666		Valid	X2.3	0,485		Valid	Y3	0,372		Valid
4	X1.4	0,517		Valid	X2.4	0,575		Valid	Y4	0,583		Valid
5	X1.5	0,475		Valid	X2.5	0,497		Valid	Y5	0,333		Valid
6	X1.6	0,681		Valid	X2.6	0,473		Valid	Y6	0,410		Valid
7	X1.7	0,551		Valid	X2.7	0,420		Valid	Y7	0,298		Valid
8	X1.8	0,672		Valid	X2.8	0,473		Valid	Y8	0,442		Valid
9	X1.9	0,551		Valid	X2.9	0,403		Valid	Y9	0,407		Valid
10	X1.10	0,667		Valid	X2.10	0,622		Valid	Y10	0,610		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap variabel X1, X2, dan Y menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel-variabel tersebut valid dan layak untuk dipergunakan dalam penelitian, karena nilai r hitung > nilai r tabel, yaitu 0,254.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,782	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,718	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,632	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua variabel penelitian (X1, X2, dan Y) memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Artinya, instrumen penelitian memiliki keandalan yang baik sehingga layak dipercaya dan digunakan secara efektif untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59650985
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.062
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Data penelitian terdistribusi secara normal berdasarkan hasil uji normalitas. Kondisi ini divalidasi oleh nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,200, yang mana angka ini lebih besar dari nilai 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ).

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.105	2.147		12.159	.000		
	X1	.211	.059	.425	3.593	.001	.620	1.614
	X2	.208	.067	.366	3.101	.003	.620	1.614

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Hasil pengujian multikolinieritas, menyatakan tidak adanya gejala multikolinieritas pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pernyataan ini dibuktikan oleh nilai VIF yang berada di bawah angka 10 serta nilai toleransi sebesar 0,620 yang melebihi dari 0,10.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.963	1.313		.734	.466
	X1	.000	.036	.000	.003	.998
	X2	.007	.041	.030	.181	.857

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Hasil pengujian heteroskedastisitas, menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model penelitian. Bukti ini terlihat dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja (0,998) dan lingkungan kerja (0,857), yang keduanya melebihi dari 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.105	2.147		12.159	.000		
	X1	.211	.059	.425	3.593	.001	.620	1.614
	X2	.208	.067	.366	3.101	.003	.620	1.614

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 26,105 + 0,211X_1 + 0,208X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 26,105 menyatakan bahwa apabila motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, kinerja karyawan (Y) akan bernilai 26,105.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,211, sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Angka koefisien regresi 0,208 pada variabel lingkungan kerja (X2) membuktikan bahwa satu unit peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,208, yang menandakan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.105	2.147		12.159	.000		
	X1	.211	.059	.425	3.593	.001	.620	1.614
	X2	.208	.067	.366	3.101	.003	.620	1.614

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel X1 menunjukkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dengan t hitung 3,593 > t tabel 2,002 sehingga X1 terbukti memengaruhi Y. Selain itu, pengaruh signifikan variabel X2 terhadap Y juga teridentifikasi melalui signifikansi 0,003 < 0,05 dan t hitung 3,101 > t tabel 2,002.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.352	2	77.176	29.252	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.382	57	2.638		
	Total	304.733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Hasil pengujian F menyatakan variabel X1 dan X2 sama-sama memengaruhi Y pada saat yang bersamaan, karena nilai F hitung > F tabel ( $29,252 > 3,16$ ), dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ .

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.489	1.62428

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Nilai  $R^2$  yang diperoleh dari Ringkasan Model sebesar 0,507 membuktikan bahwa variabel X1 dan X2 berkontribusi menjelaskan 50,7% variasi pada Y, adapun 49,3% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian parsial (uji t) mengindikasikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan divisi produksi PT. Marugo Rubber Indonesia. Kondisi ini dibuktikan melalui perolehan t hitung sebesar 3,593 yang melebihi t tabel 2,002 ( $3,593 > 2,002$ ) serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat dikonfirmasi bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan intensitas motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan output kinerja yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan semakin meningkat.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0,425, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih kuat daripada lingkungan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran dominan dalam peningkatan kinerja karyawan dipegang oleh motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan langsung dengan dorongan internal individu dalam

melaksanakan pekerjaan, seperti keinginan berprestasi, memperoleh pengakuan, memikul tanggung jawab, serta mencapai kemajuan kerja. Dorongan tersebut memengaruhi tingkat semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga memberikan dampak terhadap kualitas serta kuantitas capaian kerja yang dihasilkan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Ningsih et al., (2022) yang mengungkapkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $4,093 > t$  tabel  $2,022$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $4,093 > t$  tabel  $2,022$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Adanya dorongan kerja yang kuat akan berkontribusi pada peningkatan semangat, kesungguhan, dan komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi yang telah dirumuskan. Karyawan dengan motivasi tinggi umumnya memperlihatkan antusiasme, dorongan untuk berkembang, dan kemauan untuk bekerja secara lebih optimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian parsial (uji  $t$ ) membuktikan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Marugo Rubber Indonesia. Bukti ini terlihat dari  $t$  hitung sebesar  $3,101$  yang lebih tinggi dari  $t$  tabel  $2,002$  ( $3,101 > 2,002$ ) serta signifikansi  $0,003$  yang lebih rendah dari  $0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ), yang mengakibatkan hipotesis diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi produksi. Selain itu, diperoleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar  $0,366$ , yang mencerminkan lingkungan kerja mempunyai kekuatan pengaruh terhadap kinerja, meskipun nilainya lebih kecil dibandingkan variabel motivasi kerja.

Rasa aman, nyaman, dan peningkatan konsentrasi karyawan dalam bekerja tercipta melalui lingkungan kerja yang supportif. Kelengkapan fasilitas kerja, suasana yang tertata dengan baik, serta hubungan interpersonal yang harmonis berkontribusi dalam menumbuhkan perasaan senang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Situasi tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Namun demikian, apabila dibandingkan dengan nilai Beta motivasi kerja ( $0,425$ ), lingkungan kerja ( $0,366$ ) menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kecil karena pengaruhnya lebih bersifat mendukung dibandingkan mendorong secara langsung

Penelitian ini memiliki keselarasan dengan studi Sirri & Aprilia, (2024) yang menyimpulkan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $2,500 > t$  tabel  $1,672$  dan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Temuan ini mengimplikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang menjamin keamanan, suasana yang memberikan kenyamanan, serta hubungan kerja yang baik berkontribusi dalam menciptakan kesejahteraan kerja yang mendorong karyawan bekerja dengan maksimal. Kesamaan hasil ini memperkuat argumen bahwa perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian simultan (uji F), memperlihatkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Marugo Rubber Indonesia. Hal ini terlihat melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $29,252 > 3,16$ ) serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini mempertegas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi bukan hanya oleh faktor yang muncul dari dalam pekerjaan, melainkan juga oleh faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan kerja. Motivasi kerja berperan dalam mendorong karyawan agar bekerja lebih maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, suasana yang memberikan kenyamanan, serta relasi kerja yang terjalin baik turut memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja. Kombinasi antara dorongan internal karyawan dan kondisi lingkungan eksternal yang baik akan menciptakan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta produktivitas yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini selaras dengan riset terdahulu dari Ayuni & Vidada (2024) yang membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Artinya, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika motivasi karyawan meningkat dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Oleh sebab itu, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan secara bersamaan guna merealisasikan tujuan organisasi secara optimal dan terukur.

## **5. Kesimpulan Dan Implikasi**

### **Kesimpulan**

Hasil dan pembahasan penelitian menyimpulkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Marugo Rubber Indonesia, baik melalui pengujian simultan maupun parsial. Motivasi kerja memiliki pengaruh lebih dominan karena berkaitan langsung dengan dorongan internal karyawan, seperti keinginan berprestasi, memperoleh pengakuan, tanggung jawab, serta kemajuan kerja, yang kemudian memengaruhi semangat, komitmen, dan kualitas hasil kerja. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif tetapi relatif lebih kecil karena berperan dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran aktivitas kerja yang sifatnya sebagai pendukung. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan agar tujuan organisasi dapat terealisasi secara optimal dan terukur.

### **Implikasi**

PT Marugo Rubber Indonesia disarankan untuk meningkatkan fokus pada pengembangan motivasi kerja karyawan melalui beberapa strategi, seperti memberikan penghargaan, menyediakan peluang kemajuan karir, serta pengakuan terhadap pencapaian kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung hubungan produktif di antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja juga perlu dibangun dan dipelihara oleh perusahaan. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan, diharapkan kinerja karyawan divisi produksi pada PT Marugo Rubber Indonesia dapat meningkat secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk riset berikutnya, peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan dan

memperluas objek serta penggunaan metode penelitian agar temuan yang dihasilkan memiliki jangkauan lebih luas dan kontribusi yang lebih maksimal.

### Daftar Pustaka

- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Ashari, R. (2022). Faktor Perilaku Organisasi yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Andragogi*, 10(2), 124–134.
- Ayuni, E. K., & Vidada, I. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i5.1285>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Perkembangan indeks produksi industri manufaktur 2024*. 29 Agustus (Badan Pusat Statistik, 2025) 2025. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/08/29/005f8f69b5b8216e792bacd9/perkembangan-indeks-produksi-industri-manufaktur-2024.html>
- Dianitami, F., Hastuti, T., Arofah, U., Khasanah, U., Saputri, A. L., & Devi, S. P. (2025). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karanganyar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 5861–5868. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1517>
- Endrian, M., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). The Impact of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Production Department of PT. TJ Forget Indonesia. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 256–267. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Fitrhoni, F., & Nugroho, N. E. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ROKOK ELEKTRIK ENAK SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(5), 1–18.
- Ikhwan, H. (2024). *PERILAKU ORGANISASI Konsep Pendekatan dan Pemecahan Masalah* (Hartanto (ed.)). LPMI (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia. [https://repository.binawan.ac.id/3489/1/ebook-perilaku\\_organisasi-001.pdf](https://repository.binawan.ac.id/3489/1/ebook-perilaku_organisasi-001.pdf)
- Irfan, A., Aminah, & Armelia, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jiads*, 19(2), 162–177.
- Nazarudin, M., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2025). Discipline and Work Environment: A Strategic Combination in Enhancing Employee Performance at PT Rhino Indonesia. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 231–240.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Ecountbis (Economics, Accounting, and Business Journal)*, 3(2), 137–148.
- Nugraha, M. E., & Wuryaningsih, T. (2025). Perilaku Organisasi Dalam Kajian Literature Review. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 11038–11054.

- Obelafu, P., Jamaludin, A., & Nandang. (2023). The Effect of Talent Management and Work Motivation on Employee Performance at PT Cipta Niaga Semesta. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Putri, S. A. A. K., Roesminigsih, E., Khamidi, A., & Nursalim, M. (2024). Perilaku Organisasi dan Peran Hubungan Masyarakat dalam Pemasaran Sekolah. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1192–1205.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Robbins, S., & Judge, T. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed). Pearson Education.
- Salam, S. A., & Zainuddin, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Chostilla Konstruksi Indonesia. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(4), 230–236. <https://doi.org/10.24967/jmms.v7i4.3555>
- Sapriyanto, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKOKOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(2), 183–199.
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 27–40.
- Setyawan, B., & Zulganev. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI FASHION & FORWEAR PT MITRA ADI PERKASA TBK AREA BANDUNG. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 10(02), 209–220.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(2), 324–334.
- Sirri, A., & Aprilia, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aja Mega Perkasa. *Journal of Sustainable Transformation*, 2(02), 69–76. <https://doi.org/10.59310/jst.v2i02.34>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *JURNAL IKRAITH EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.