

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nifco Indonesia

The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At PT Nifco Indonesia

Rumsanah^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.rumsanah@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, asepjamiludin@ubpkarawang.ac.id^b,
zenita@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Nifco Indonesia. The research method used is a quantitative method with a verificative approach. The research population consists of 188 employees, with a sample of 128 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data collection was conducted through a Likert scale-based questionnaire, while data analysis was performed using IBM SPSS Statistics 26 with validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The partial test results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.232 and a significance of 0.027, while work motivation had a positive and significant effect with a t-value of 9.229 and a significance of 0.000. The simultaneous test results showed an F value of 123.954 with a significance of 0.000, which means that the work environment and work motivation together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ($R^2 = 0.665$) shows that 66.5% of employee performance is influenced by these two variables. These findings indicate that improving the quality of the work environment and strengthening work motivation are very important for improving employee performance at PT Nifco Indonesia.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nifco Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 188 karyawan, dengan sampel sebanyak 128 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 26 dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,232 dan signifikansi 0,027, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 9,229 dan signifikansi 0,000. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung 123,954 dengan signifikansi 0,000, yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,665$) menunjukkan bahwa 66,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penguatan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Nifco Indonesia.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi, dengan tujuan mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja (Kartikasari et al., 2025). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tergolong

luas, di mana salah satu konsep utamanya pengelolaan individu sebagai aset organisasi (Sedarmayanti, 2020). Diharapkan menampilkan kinerja terbaiknya untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan (Sudiro et al., 2022). Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai sering menjadi faktor penyebab munculnya stres, kelelahan, serta menurunnya motivasi kerja karyawan (Abdilah et al., 2022). Menimbulkan tantangan serius terkait lingkungan kerja yang kurang mendukung berdampak negatif terhadap motivasi serta produktivitas karyawan secara keseluruhan (Priyono et al., 2021). Kinerja karyawan dapat dinilai melalui hasil kerja yang dicapai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurjana et al., 2022). Perusahaan untuk memastikan setiap karyawan mampu berkerja secara optimal pencapaian target organisasi.

PT Nifco Indonesia bergerak di bidang manufaktur komponen plastik presisi untuk industri otomotif. PT Nifco Indonesia didirikan pada 13 Mei 2011 berlokasi di Kawasan KIIC (Karawang *Internasional Industrial City*) beralamat Jl. Harapan II Kawasan Industri KIIC Lot KK-5b, Sirnabaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Sebagai perusahaan multinasional asal Jepang, PT Nifco Indonesia dituntut untuk menjaga standar kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi untuk menjaga kebutuhan industri otomotif global.

Berdasarkan data absensi karyawan PT Nifco Indonesia sepanjang tahun 2025 mengalami fluktuasi. Menunjukkan data absensi karyawan yang kurang optimalnya disiplin kerja, fluktuasi kehadiran yang tidak stabil, serta adanya indikasi bahwa lingkungan kerja dan motivasi karyawan belum mendukung secara maksimal sehingga berdampak pada kinerja.

| Bulan | Jumlah Karyawan | Kehadiran Karyawan | Ketidakhadiran Karyawan | Persentase Ketidakhadiran (%) |
|-----------|-----------------|--------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Januari | 184 | 20 | 45 | 24.46% |
| Februari | 182 | 20 | 35 | 19.23% |
| Maret | 184 | 20 | 30 | 16.30% |
| April | 186 | 17 | 35 | 18.82% |
| Mei | 186 | 20 | 30 | 16.13% |
| Juni | 186 | 19 | 30 | 16.13% |
| Juli | 188 | 23 | 32 | 17.02% |
| Agustus | 189 | 21 | 37 | 19.58% |
| September | 188 | 21 | 35 | 18.62% |
| Oktober | 188 | 23 | 28 | 14.89% |

Berdasarkan absensi karyawan PT Nifco Indonesia periode Januari - Oktober 2025, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Persentase ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 24,46%, sedangkan bulan Oktober sebesar 14,89%. Data menunjukkan kehadiran karyawan masih belum stabil sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Putra & Wibowo (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Serta dari penelitian terdahulu menurut Handayani dan Putri (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan sistem kompensasi.

Fenomena serupa juga dapat diamati di lingkungan PT Nifco Indonesia perusahaan menerapkan sesuai kinerja hal ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik dan sistem regulasi internal perusahaan telah mendapat perhatian (Archia & Rozak, 2022). Tingkat motivasi jika sistem penghargaan, peluang pengembangan, atau interaksi sosial di tempat kerja kurang optimal, relevan bagi PT Nifco Indonesia yang bergerak dalam produksi otomotif, produktivitas dan kualitas kerja sangat dituntut tinggi. Lingkungan kerja kurang kondusif mengenai kebisingan mesin, suhu tinggi, tempat istirahat terbatas, dan ketika motivasi karyawan belum didukung secara optimal, maka risiko penurunan kinerja, peningkatan absensi, atau turnover karyawan menjadi nyata.

Secara normatif menunjukkan Secara normatif, penerapan lingkungan kerja yang layak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 ayat (1) yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, serta moral dan martabat kerja yang layak. Motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang diatur dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, yang menekankan pentingnya pemberian kompensasi secara adil dan proporsional sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nifco Indonesia”**. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris karena lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi performa karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nifco Indonesia, sehingga dapat diketahui kontribusi kedua variabel meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi yang mempelajari perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2023) dalam (Hadrianti et al., 2023) Menurut Jason Colquitt et al., (2021) dalam (Supriyanto & Faisal, 2021) Perilaku organisasi merupakan ilmu perilaku individu dalam organisasi serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja kerja. Menurut John W. Newstrom (2020) dalam (Rosmayudi et al., 2022) bagaimana orang bertindak dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja serta hubungan kerja. Menurut Fred Luthans (2019), perilaku organisasi mengenai perilaku manusia dalam organisasi yang bertujuan untuk memahami, memprediksi, dan mengendalikan perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Menurut McShane dan Von Glinow (2020) dalam (Azzahra & Jamaludin, 2025), perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja faktor dalam organisasi yang

mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan. Mencakup dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, kenyamanan, serta semangat kerja. Setiap dimensi berperan dalam menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kinerja karyawan. Mencakup lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja terdapat indikator utama sebagai berikut:

(1) Pencahayaan, (2) Suhu udara, (3) Sirkulasi udara, (4) Kebisingan, (5) Keamanan kerja, (6) Tata ruang atau penataan tempat kerja, (7) Kerja sama tim, (8) Komunikasi kerja, dan (9) Suasana kerja.

Penelitian terdahulu Menurut Annisa Nurhandayani (2022) lingkungan kerja menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh. Menurut Munardi et al., (2021) lingkungan kerja suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sarip Santi (2023) lingkungan kerja seseorang bekerja dengan metode kerja, pengaturan baik perseorangan maupun kelompok. Menurut Afandi (2023) lingkungan kerja segala sesuatu berada di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan perlengkapan kerja. Menurut Putri Hana Salsafila et al., (2023) lingkungan kerja merupakan alat, bahan, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan metode dan pengaturan kerja baik secara individu atau kelompok.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama yang mempengaruhi semangat, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja kebutuhan ekonomi, kebutuhan sosial, dan kebutuhan psikologis. Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja terdapat indikator utama sebagai berikut:

(1) Gaji atau insentif, (2) Tunjangan kerja, (3) Penghargaan, (4) Pengakuan dari atasan, (5) Status atau jabatan, (6) Kesesuaian pekerjaan, (7) Kepuasan kerja, (8) Perlakuan organisasi, (9) Semangat kerja, dan (10) Tanggung jawab.

Penelitian terdahulu Menurut Among Makarti (2020) motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, mempertahankan usaha perilaku tertentu. Menurut Ronald et al., (2024) motivasi daya dorong mengakibatkan seorang anggota rela mengerahkan kemampuan dalam keahlian ataupun keterampilan, tenaga, dan waktu. Menurut Ardianti et al., (2020) mendefinisikan motivasi sebagai usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil tertentu. Menurut Rayyan et al., (2021) merupakan kondisi energi yang menggerakkan karyawan sehingga mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Abdilah & Jamaludin, 2022) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan gerakan sehingga mengarah kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga

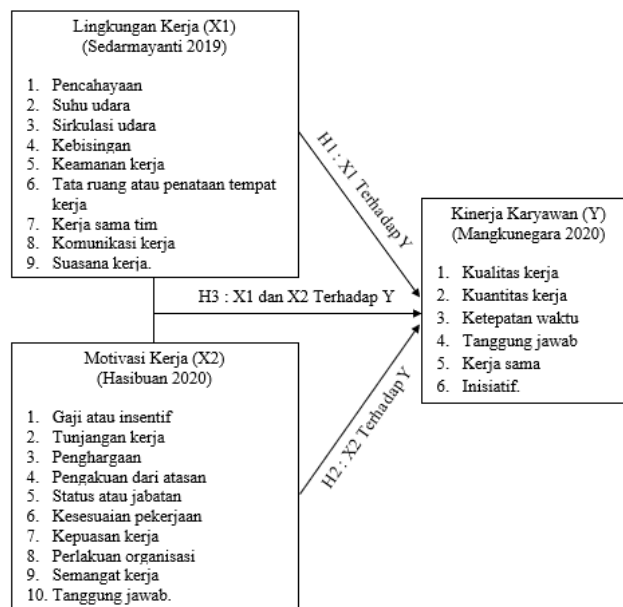
mencerminkan bagaimana seorang karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan berkaitan dengan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Hal ini karena dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh individu, tetapi juga oleh bagaimana individu tersebut berkontribusi dalam lingkungan kerja secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan terdapat indikator utama sebagai berikut:

- (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Tanggung jawab, (5) Kerja sama, dan (6) Inisiatif.

Penelitian terdahulu Menurut sitanggung darna (2020) kinerja hasil kerja yang dicapai melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut sedarmayanti (2021) kinerja merupakan para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Menurut Hasibuan (2020), kinerja karyawan yang dicapai oleh seseorang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut (Yulianisa et al., 2024) kinerja karyawan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), mengemukakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2025

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis mencakup sebagai berikut:
H1: Diduga terdapat Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nifco Indonesia.

H2: Diduga terdapat Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nifco Indonesia.

H3: Diduga terdapat Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nifco Indonesia.

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif pendekatan verifikatif yang bertujuan menguji kebenaran hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode verifikatif digunakan sebagai menguji kebenaran teori atau hipotesis melalui data empiris yang diperoleh di lapangan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{188}{1 + 188(0,05)^2} \quad n = 128$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan populasi 188 karyawan dan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 128 responden. Pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang mengukur lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data digunakan data primer dan sekunder dari dokumen perusahaan serta literatur pendukung. Analisis data dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R²).

4. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Membandingkan nilai r-hitung > r tabel pada α = 5 % adapun hasil pengujiannya sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------|---------------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,389 | 0,174 | Valid |
| | X1.2 | 0,651 | 0,174 | Valid |
| | X1.3 | 0,568 | 0,174 | Valid |
| | X1.4 | 0,658 | 0,174 | Valid |
| | X1.5 | 0,583 | 0,174 | Valid |
| | X1.6 | 0,559 | 0,174 | Valid |
| | X1.7 | 0,661 | 0,174 | Valid |
| | X1.8 | 0,572 | 0,174 | Valid |
| | X1.9 | 0,604 | 0,174 | Valid |
| | Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0,630 | 0,174 |
| X2.2 | | 0,605 | 0,174 | Valid |
| X2.3 | | 0,569 | 0,174 | Valid |
| X2.4 | | 0,542 | 0,174 | Valid |
| X2.5 | | 0,543 | 0,174 | Valid |
| X2.6 | | 0,649 | 0,174 | Valid |
| X2.7 | | 0,577 | 0,174 | Valid |
| X2.8 | | 0,612 | 0,174 | Valid |
| X2.9 | | 0,588 | 0,174 | Valid |
| X2.10 | | 0,601 | 0,174 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,560 | 0,174 | Valid |
| | Y.2 | 0,630 | 0,174 | Valid |
| | Y.3 | 0,595 | 0,174 | Valid |
| | Y.4 | 0,648 | 0,174 | Valid |
| | Y.5 | 0,461 | 0,174 | Valid |
| | Y.6 | 0,630 | 0,174 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 3. Pengolahan jumlah responden sebanyak 128 orang. Sehingga nilai r-hitung > r tabel sebesar 0,174.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi penelitian dalam mengukur objek yang sama penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga penelitian layak digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,777 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,753 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,791 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan bahwasanya setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh variabel yang diuji mempunyai indepen reliabilitasnya yang baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | 128 | | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 3.13264132 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .070 | |
| | Positive | .069 | |
| | Negative | -.070 | |
| Test Statistic | .070 | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^{c,d} | | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .540 ^e | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .527 |
| | | Upper Bound | .553 |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 5. Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200 > 0,05. bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengidentifikasi hubungannya yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Variabel independen tidak seharusnya memiliki korelasi yang signifikan menurut model regresi yang baik.

Tabel 6. Hasil Uji Multikoloneritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .483 | 2.070 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .483 | 2.070 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 6. Nilai Tolerance senilai 0,483 serta VIF 2,070 yang melebihi 0,10 serta dibawah 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskadesitas

Uji Heteroskadesitas penyebaran terbentuk secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu serta acak bawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskadesitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.953 | 1.293 | | 5.376 | .000 |
| | X1 | -.012 | .044 | -.034 | -.278 | .782 |
| | X2 | -.130 | .053 | -.298 | -2.448 | .070 |

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7. Pengujian memperlihatkan bahwa heteroskedastisitas tidak ditemukan, dengan nilai signifikansi X1 0,782 maupun X2 0,070 dari keduanya di atas 0,05.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5.083 | 2.062 | | 2.465 | .015 | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | .155 | .070 | .166 | 2.232 | .027 | .483 | 2.070 |
| Motivasi Kerja (X2) | .780 | .085 | .688 | 9.229 | .000 | .483 | 2.070 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 8. Nilai Unstandardized Coefficients (B), diperoleh persamaan regresi $Y = 5,083 + 0,155X_1 + 0,780X_2$, konstanta 5,083 berarti kinerja karyawan tetap pada nilai tersebut serta lingkungan kerja dan motivasi tidak berubah. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja pengaruh lebih kuat serta signifikan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5.083 | 2.062 | | 2.465 | .015 | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | .155 | .070 | .166 | 2.232 | .027 | .483 | 2.070 |
| Motivasi Kerja (X2) | .780 | .085 | .688 | 9.229 | .000 | .483 | 2.070 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 9. Variabel Lingkungan Kerja (X1) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji t hitung 2.232 nilai signifikansi sebesar 0,027, < 0,05. Serta Variabel Motivasi Kerja (X2) hasil uji t hitung 9.229 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, < 0,05.

Uji f (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji f (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 2471.748 | 2 | 1235.874 | 123.954 | .000 ^b |
| Residual | 1246.307 | 125 | 9.970 | | |
| Total | 3718.055 | 127 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 10. Hasil pengujian nilai F hitung 123,954 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .815 ^a | .665 | .659 | 3.15760 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 11. Hasil pengolahan data, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,665 variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sementara itu, 33,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh parsial Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t hitung sebesar $2,232 > t$ tabel 1,660, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Sedarmayanti (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan.

Pengaruh parsial Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t hitung sebesar $9,229 > t$ tabel 1,660, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Djami (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh simultan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung $123,954 > F$ tabel 3,09. Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nifco Indonesia. Temuan penelitian ini dilakukan oleh Prabowo dan Lesmana (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nifco Indonesia. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat, produktivitas, dan kepuasan

karyawan, sedangkan motivasi kerja baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Kedua faktor ini secara simultan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Implikasi menunjukkan bahwa PT Nifco Indonesia peningkatan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik serta memperkuat motivasi kerja karyawan melalui penghargaan, pengembangan karir dan sistem penilaian kinerja yang transparan. Terkait faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan menambahkan variabel diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Abdilah, F., & Jamaludin, A. (2022). *Analisis motivasi kerja pada pt. markoni mandiri perkasa*. 11(3).
- Among Makarti. (2020). *Kerja, Lingkungan Produktivitas, Terhadap Bagian Karyawan*. 11(21), 28–50.
- Annisa nurhandayani. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja , kepuasan kerja , dan beban kerja terhadap kinerja*. 1.
- Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30–42. <https://doi.org/10.35315/jbe.v29i1.9007>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2020). *effect of work motivation , compensation and work environment on employee work satisfaction (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)*. 8(1), 13–31.
- Azzahra, D. A., & Jamaludin, A. (2025). *The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Karawang Regency Health*. 20–34.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2021). *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace Description*.
- Djami, S. H. (2020). *peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personal bhabinkamtibmas polres kupang kota*. 13(2), 68–77.
- Hadrianti, V., Muhammad Riadi Harimuswarah, F. S., & Rizaldi, A. R. (2023). *Perilaku Organisasi* (p. 25).
- Kartikasari, R. A. L., Kusumaningrum, A. P., & Sugiono, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi*. 6(1), 11–15.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Nurjana, Rosita, S., & Sumarni. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(3), 95–106.
- Priyono, P., Bina, U., & Priyono, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia*.
- Rayyan, A., Atik, & Paryanti, B. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia matraman jakarta*. 2(1), 9–19.
- Ronald, Sartika, D., Tety, M. S., Sitohang, O. P., & Tambunan. (2024). *Adanya efek keahlian dan motivasi kerja dalam memotivasi kinerja karyawan pada PT. Perusahaan listrik negara unit sumbagut*. 5.
- Rosmayudi, A., Heryanti, Y., & Herlina, D. (2022). *Perilaku Organisasi*.

- Sarip Santi. (2023). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinnerja pegawai PT ABC PERSADA*. 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. (2021). *Lingkungan kerja terhadap kinerja* (Vol. 6, Issue 4).
- Sedarmayanti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 21(Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat), 636–645.
- Sitanggung darna. (2020). *pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom akses area sumatera utara pematang siantar*. 20(September), 163–173.
- Sudiro, A., Putri, Oktaria ardika putri, K., Ananda, & viona Rizkia. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Supriyanto, J., & Faisal, A. (2021). *Pengaruh tim kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi*. 10, 59–76.
- Yulianisa, N., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2024). *The influence of competence and work motivation on employee performance pt . Yorozu automotive indonesia*.