

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin)

Yasmin Atikah¹, Husnurrofiq², dan Risnawati³

^{1,2,3}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

*Email; risnawatifekonuniska@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) work environment on employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch, (2) work motivation on employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch, and (3) work environment and work motivation on employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch. The approach used in this study was a quantitative method with explanatory research, and data were collected through questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression. The number of respondents in this study was 47 people, determined using the Slovin formula from a total population of 53 employees. The results showed that (1) the work environment had a significant effect on employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch. The significance value obtained (sig. = 0.000) indicates that the better the work environment provided by the company, the higher the employee performance. (2) Work motivation had a significant effect on employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch. The significance value obtained (sig. = 0.000) indicates that an increase in work motivation will be followed by an increase in employee performance. (3) Work environment and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch. The significance value obtained (sig. = 0.000) indicates that these variables jointly influence employee performance at PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Banjarmasin Branch. The correlation coefficient value of 92.4% indicates a very strong relationship between the work environment and employee motivation on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin, (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin, dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 53 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Nilai signifikansi yang di dapatkan (sig. = 0.000) menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat

pula kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Nilai signifikansi yang di dapatkan ($\text{sig.} = 0.000$), hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Nilai signifikansi yang di dapatkan ($\text{sig.} = 0.000$), yang berarti bahwa variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Nilai Koefisien korelasi sebesar 92,4% menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan. Penelitian Hasibuan dan Silvya (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi pelumas Pertamina. Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, perusahaan masih menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Kondisi suhu udara di beberapa ruang kerja yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang belum optimal, serta keterbatasan fasilitas pendukung kerja dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan konsentrasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kurangnya pemberian penghargaan atas prestasi kerja, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, serta rendahnya dorongan kerja pada sebagian karyawan dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 47 responden.

Teknik analisis data penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui program SPSS. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas digunakan menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bahwa hubungan dalam analisis regresi linear tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan menggunakan R_{tabel} . Nilai R_{tabel} untuk sampel 47 orang dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,288. Berikut ini adalah uji validitas.

Variabel	Item	Rhitung	><	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,915	>	0,288	Valid
	X1.2	0,938	>	0,288	Valid
	X1.3	0,722	>	0,288	Valid
	X1.4	0,803	>	0,288	Valid
	X1.5	0,917	>	0,288	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,957	>	0,288	Valid
	X2.2	0,946	>	0,288	Valid
	X2.3	0,924	>	0,288	Valid
	X2.4	0,953	>	0,288	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,972	>	0,288	Valid
	Y.2	0,949	>	0,288	Valid
	Y.3	0,925	>	0,288	Valid
	Y.4	0,949	>	0,288	Valid

Sumber : SPSS (data diolah peneliti Tahun 2026)

Berdasarkan dari uji validitas menunjukan bahwa nilai Rhitung lebih besar dibanding nilai R_{tabel} . Dengan hasil ini maka Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berikut ini disajikan daftar nilai Cronbach's Alpha

untuk seluruh variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS.

No	Variabel	Cronbach's α	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,922	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,959	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,963	Karena cronbach's $\alpha > 0,6$	Reliabel

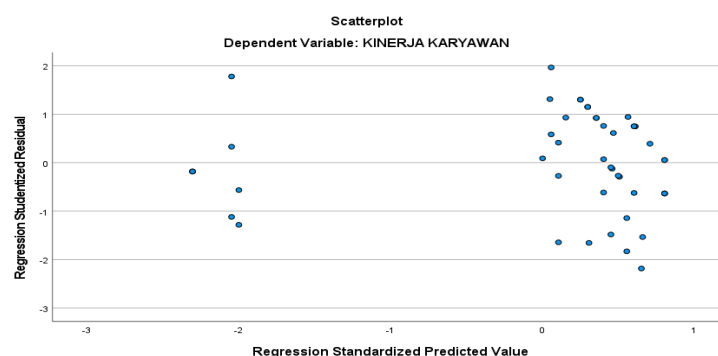
Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, seluruh item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui bahwa hubungan dalam analisis regresi adalah valid atau tidak bias. Asumsi dasar yang harus dipenuhi meliputi pengujian heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas.

Gambar 1. Grafik Scatterplot pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y - \text{prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka grafik Scatterplot of Regression Studentized Residual menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga model layak dipakai.

Tabel 3. Hasil Multikolinearitas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

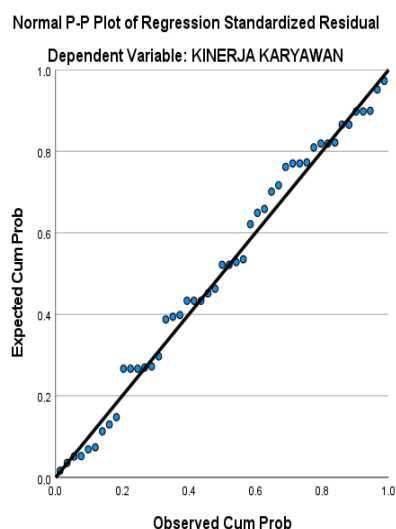
Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,110	9,071
Motivasi Kerja (X2)	0,110	9,071

Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Nilai tolerance dan faktor penginflasian variansi (VIF)

menunjukkan multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 9,071 dan variabel motivasi kerja sebesar 9,071 kurang dari 10, sedangkan nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,110 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,110 lebih besar dari 0,10. Menurut analisis kedua variabel independen, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Tabel 4. Hasil uji Normalitas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.44438179	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.058	
	Negative	-.086	
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.512	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.499
		Upper Bound	.525

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Hasil yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koef. Regresi	t _{hitung}	Sig.	Partial Correlation
Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	0,243	2,194	0,034	0,274
	Motivasi Kerja	0,770	5,585	0,000	0,698
Konstanta = -1,543			F _{hitung} = 268,215		
R = 0,961			Sig. F = 0,000		
Adj R square = 0,921			R Square = 0,924		

Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -1,543 + 0,243 X_1 + 0,770 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dianggap nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstanta yaitu -1,543. Hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, hal ini ditunjukkan dengan nilai R = 0,961 artinya hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 96,1%. Nilai Adjusted R² sebesar 0,921 yang berarti besarnya variasi seluruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 92,1% sedangkan sisanya 7,9% dijelaskan oleh variabel bebas yang ada di luar analisis atau penelitian ini.

Tabel 6. Nilai t hitung dan t tabel serta Nilai Korelasi Parsial dari Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel Independen	Koef. Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Parsial Correlation
Lingkungan Kerja	0,243	2,194	2,014	0,274
Motivasi Kerja	0,770	5,585	2,014	0,698

Sumber: SPSS (data diolah peneliti tahun 2026)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 268,215 lebih besar dari nilai F tabel (+2,90), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka, secara simultan dapat disimpulkan bahwa: Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 6, nilai signifikansi 0,034 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B positif yaitu 0,243. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 6, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B

positif yaitu 0,770. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Melalui hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Sitepu dan Kamilah (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Nilai signifikansi yang didapatkan ($\text{sig.} = 0,034$). Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin dengan nilai signifikansi ($\text{sig.} = 0,000$). Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin. Uji Anova menunjukkan tingkat signifikansi ($\text{sig.} = 0,000$) yang berarti bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin.

PT. Andalan Gaya Bhakti Pratama Cabang Banjarmasin memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya lingkungan kerja yang baik dan peningkatan motivasi kerja, akan tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus mengelola secara optimal kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan dorongan motivasi yang berkelanjutan agar tercipta suasana kerja yang mendukung produktivitas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. Z., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Feva Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 45–58.
- Amin, G., & Abunawas. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 122–134.
- Hapsoro, B. V. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(1), 55–66.

- Dewi, A. Y., & Prasetyo, A. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 115–124.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 134–142.
- Sari, F., & Haryanto, T. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45–52.
- Suci, S. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Sultra Kendari (Skripsi). Universitas Halu Oleo.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N., & Herlina, N. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 112–123.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahyudi, F. (2009). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 28–35.