

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pamor Ganda Bengkulu Utara

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at Pt. Pamor Ganda Bengkulu Utara

Nadia Sauli Yanti Br. Siboro ¹⁾; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri ²⁾; Nurzam ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ nadiasauliyanti12@gmail.com

How to Cite :

Siboro, N, S, Y, B., Gayatri, I, A, M, E, M., (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [13 Januari 2026]

Revised [26 Februari 2026]

Accepted [02 Maret 2026]

KEYWORDS

Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, PT. Pamor Ganda North Bengkulu.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, di PT Pamor Ganda Bengkulu Utara masih terdapat lingkungan kerja yang belum optimal dan motivasi kerja yang bervariasi, sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pamor Ganda Bengkulu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 111 responden menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 9,704 + 0,209X_1 + 0,528X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,732 > t_{tabel} 1,982$; sig. $0,007 < 0,05$) dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 7,186 > t_{tabel} 1,982$; sig. $0,000 < 0,05$). Uji simultan menunjukkan $F_{hitung} 59,385 > F_{tabel} 2,76$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pamor Ganda Bengkulu Utara..

ABSTRACT

Human resources play an important role in achieving company goals. The success of a company is not only determined by technology and capital, but also by the abilities and motivation of its employees. A comfortable working environment and high work motivation can improve employee performance. However, at PT Pamor Ganda Bengkulu Utara, there is still a suboptimal working environment and varying levels of work motivation, which can affect employee performance. This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on employee performance at PT Pamor Ganda Bengkulu Utara. This study uses a quantitative approach with a survey method of 111 respondents using a Likert scale questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression with the equation $Y = 9.704 + 0.209X_1 + 0.528X_2$. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 2.732 > t_{table} 1.982$; sig. $0.007 < 0.05$) and work motivation also has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 7.186 > t_{table} 1.982$; sig. $0.000 < 0.05$). The simultaneous test shows $F_{count} 59.385 > F_{table} 2.76$ with significance $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the work environment and work motivation together have a significant effect on employee performance at PT Pamor Ganda Bengkulu Utara.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan dunia kerja saat ini, perusahaan dituntut untuk menyesuaikan kebijakan manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas SDM. Tingginya tingkat persaingan mendorong perusahaan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif dengan menempatkan manusia sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan unsur utama dalam sistem operasional perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik. Motivasi kerja menjadi faktor penting karena mampu mendorong karyawan bekerja dengan semangat tinggi dan menghasilkan kinerja optimal. Tanpa motivasi, kemampuan yang dimiliki karyawan tidak akan memberikan hasil maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT. Pamor Ganda sebagai perusahaan perkebunan karet membutuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja dapat optimal. Namun, masih terdapat kendala berupa rendahnya disiplin, menurunnya semangat kerja, dan tidak tercapainya target kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara..

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai baik target individu maupun organisasi. Definisi MSDM juga melibatkan konsep kebijakan yang terstruktur, yang mencakup serangkaian tindakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Aspek-aspek yang tercakup dalam MSDM mencakup posisi, proses rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Dalam pandangan Hasibuan, MSDM diartikan sebagai bidang kajian yang mempelajari ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, dengan tujuan agar dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Machfudz, 2022).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edison Emron, Dkk (2020:10) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya dalam pengelolaan serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mengelilingi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari – hari dan yang dapat mempengaruhi kinerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, serta semangat kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Herlinda et.al (2021:122) pengertian dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan. Selain itu menurut Budiarti (2020:92) adalah bahwasanya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam manajemen. Walaupun itu lingkungan kerjanya tidak melaksanakan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan, tetapi didalam lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh langsung pada para pegawai atau karyawan yang sedang dalam proses melaksanakan produksi tersebut.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja biasanya digunakan untuk mengukur sejauh mana kondisi kerja dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Fachrezi & Khair, 2020 : 111) yaitu sebagai berikut:

- a. Fasilitas
Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.
- b. Kebisingan
Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan yang tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.
- c. Sirkulasi Udara
Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi
- d. Hubungan Kerja
Hubungan kerja antara orang – orang yang ada didalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya yang membuat ia mau, bersemangat, dan berusaha sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) Motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Motivasi kerja adalah dorongan psikologis seseorang, menentukan arah perilaku dalam organisasi serta tingkat usaha dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Menurut Irman dkk (2021) motivasi kerja adalah yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Menurut Maak dkk (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Afandi (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup
Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat bekerja.
2. Kebutuhan Masa Kerja
Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
3. Kebutuhan Harga Diri
Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat dan lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja
Kebutuhan atas prestasi kerja yang di butuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, menurut Sugiono (2020:16) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ke lapangan dalam memperoleh data dan informasi secara langsung di PT. Pamor

Ganda Bengkulu Utara melalui metode kuesioner. Kuesioner disebarakan menggunakan link google form <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScVqC1dm2fGm1kTPOqzILgzqdsAkSi0UHHZ30ba5st4H3CHA/viewform?usp=sharing&oid=109409475000550031477>. Selanjutnya pengukuran yang dibuat oleh penulis adalah pengukuran varibael skala likert.

Metode Analisis

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiono (2019:262) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
X1	=	Lingkungan Kerja
X2	=	Motivasi Kerja
a	=	Nilai Konstanta
e	=	Error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan sementara (hipotesis) menggunakan data statistik, memberikan dasar objektif untuk menerima atau menolak dugaan tersebut, mengarahkan peneliti dalam mencari data, membatasi cakupan penelitian, mengembangkan teori, serta membantu dalam penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terkait). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.704	2.536		3.826	.000
	Lingkungan kerja	.209	.076	.219	2.732	.007
	Motivasi Kerja	.528	.074	.577	7.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 9.704 artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 9.704.

2. Koefisien regresi sebesar 0,209 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,209 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.
3. Koefisien regresi sebesar 0,528 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,528. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara

Uji Determinasi (R²)

Tabel. 2 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	0,524	0,515	2,19465
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,524 atau 52,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 52,4%. Artinya variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar 52,4% variasi dari variabel Kinerja Karyawan.

Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial atau masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.704	2.536		3.826	.000
	Lingkungan kerja	.209	.076	.219	2.732	.007
	Motivasi Kerja	.528	.074	.577	7.186	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,732 dengan nilai signifikansi 0,007. Karena nilai thitung (2,732) > ttabel (1,982) dan signifikansi 0,007 < 0,05 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.
2. Hasil uji variabel Motivasi Kerja (X2) Menunjukkan nilai thitung sebesar 7,186 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai thitung (7,186) > ttabel (1,982) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini berfungsi untuk menguji signifikansi berpengaruh seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi secara kolektif terhadap variabel terkait signifikansi 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572,052	2	286,026	59,385	.000 ^b
	Residual	520,182	108	4,817		
	Total	1092,234	110			

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

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel, diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 59,385 adalah jauh lebih besar dari pada nilai Ftabel (yang merujuk pada Ftabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df_{regresi} = 2$ dan $df_{residual} = 108$). Selain itu, pengambilan keputusan dapat juga dilihat dari nilai signifikansi (sig). Karena nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara statistik terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Bengkulu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji lingkungan kerja (X_1) menunjukkan thitung 2,732 > ttabel 1,982 dan signifikansi 0,007 < 0,05 maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Maka kinerja karyawan memberikan kontribusi pekerjaan yang baik.

Hasil ini sejalan dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara telah menciptakan lingkungan kerja yang cukup nyaman bagi karyawan. Penataan ruang kerja yang rapi, penerangan yang memadai, serta kebersihan lingkungan kerja yang terjaga membuat karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja. Serta suasana kerja yang kondusif dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis turut menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat dan pengaturan keamanan ditempat kerja. Maka lingkungan kerja merupakan dimana karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien di PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Maryani (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara merupakan landasan seorang pekerja, metode kerjanya dan sebagai pengaruh kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok kerja di lingkungan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji motivasi kerja (X_2) menunjukkan thitung 7,186 > ttabel 1,982 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka hasil dari hipotesa H_a diterima H_0 ditolak, berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Maka motivasi kerja memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja di lingkungan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Dari kondisi dilapangan, dimana sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi karena adanya sistem penghargaan dan perhatian dari pemimpin. Karyawan merasa dihargai atas prestasi dan kontribusinya, baik melalui pemberian bonus, kesempatan promosi maupun apresiasi secara langsung.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Dhani (2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pangan

Kabupaten Berau. Maka motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan di PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Dengan demikian, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus-menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya di PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel $59,385 > 2,76$ maka disimpulkan bahwa menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kondisi di lapangan menunjukkan karyawan bekerja dengan baik karena lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan tertata rapi. Adanya motivasi tinggi dari perusahaan melalui penghargaan, perhatian pimpinan, dan hubungan kerja yang harmonis. Kombinasi kedua faktor ini membuat karyawan lebih semangat, fokus dan produktif, sehingga kinerja di PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara meningkat secara keseluruhan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Azwandi (2020) bahwa secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Dukuh Raya Teluk Waru Kecamatan Lembar Kabupaten Lombok Barat.

Dengan demikian bahwa pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara merupakan suatu hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara”, memperoleh kesimpulan bahwa

1. Hasil uji regresi linear berganda $Y = 9.704 + 0.209 X1 + 0.528 X2 + 2.536$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap kinerja karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.
2. Hasil dari nilai perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel yaitu $59.385 > 2,76$ maka disimpulkan bahwa menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara merupakan suatu hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, yakni:

1. Kepada Manajemen dan Pimpinan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, Meskipun lingkungan kerja pada PT Pamor Ganda sudah tergolong baik, perusahaan diharapkan tetap mempertahankan kondisi tersebut dengan terus melakukan perawatan dan evaluasi secara berkala terhadap fasilitas kerja yang ada. Perusahaan juga dapat menambah elemen pendukung kenyamanan seperti area istirahat yang memadai, tata ruang yang lebih efisien, serta peningkatan sistem keselamatan dan kebersihan lingkungan kerja. Langkah-langkah tersebut penting untuk menjaga konsistensi kenyamanan kerja serta mencegah timbulnya kejenuhan atau penurunan semangat kerja karyawan dimasa yang mendatang.
2. Motivasi kerja karyawan sudah cukup baik, namun manajemen perlu terus memberikan perhatian pada aspek penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan. Contohnya pemberian penghargaan seperti bonus, insentif maupun pujian terbuka dapat meningkatkan rasa dihargai dan

memperkuat loyalitas karyawan. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan juga penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis serta meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad. (2022). Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Astuti, S. , & M. I. (2022). Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Budiarti, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Dhani, Eka Nur Fitri Rama. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan Kabupaten Berau", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Berau
- Edison, Emron. , A. Yohny. , & K. Imas. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Eny. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Fachrezi, M. , & K. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Febrianti, N. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Harmanto. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. , & H. H. M. S. (2016). . Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Herlinda, E. , R. D. , & S. M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Indah, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Irman, M. , S. D. , & P. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kosasih. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Bandung: Alfabeta.
- Maak, T. , P. N. M. , & W. F. (2021). The Future of Responsible Leadership: Pathways to Leadership for Sustainability in the 21st Century. *Journal of Business Ethics*, 168(1), 1–17.
- Machfudz. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mahardika, I. G. N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Maryani Desi 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu". *Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen*.
- Maulida, & Askiah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mudita, A. , & J. R. (2023). Dasar-Dasar Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Nurmalasari, I. , & K. F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, R. , S. A. , & L. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Putri, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saparina, E. , dkk. (2023). Metode Penelitian: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2023). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wardan, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Widayanti, Hesti. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Yani, A. , R. , S. , & P. D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta..