

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Marzia Group

Hardinalis Kobal

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa
hardinalis.73@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at CV Marzia Group. The research employed a quantitative approach with an associative design. The entire population consisting of 34 employees was used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as does the work environment. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, as evidenced by an F-value of 22.560 with a significance level of 0.000 (< 0.05), indicating that the regression model is statistically valid and robust. The coefficient of determination (R Square) of 0.593 shows that 59.3% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work environment, while the remaining 40.7% is influenced by other variables outside the scope of this study. In conclusion, improving employee performance at CV Marzia Group can be achieved through strengthening work motivation and enhancing the work environment simultaneously, as both variables have been proven to make a significant contribution to organizational performance.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance, human resource management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Marzia Group. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Seluruh populasi yang berjumlah 34 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 22,560 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga model regresi dinyatakan layak dan kuat secara statistik. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara 40,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan pada CV Marzia Group dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja secara simultan dan terstruktur, karena kedua variabel ini terbukti memiliki kontribusi yang signifikan terhadap performa kerja organisasi.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, sumber daya manusia

© 2026 Jurnal Pustaka Aktiva

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas operasional perusahaan. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan proses mengelola, mengembangkan, mempertahankan, serta mengarahkan tenaga kerja agar sejalan dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset penting yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2023) juga menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi, termasuk motivasi, sikap kerja, komitmen, dan interaksi sosial, berhubungan dengan efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan perlu diarahkan pada peningkatan kinerja yang terukur, konsisten, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan kerja baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang memadai. Selain itu, Sedarmayanti (2021) menekankan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karena kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, keselamatan, serta kelancaran pelaksanaan tugas. Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang pupuk seperti CV Marzia Group, kinerja karyawan menjadi aspek penting karena aktivitas usaha berkaitan dengan pelayanan konsumen, pengelolaan stok, penyimpanan barang, pencatatan administrasi, bongkar muat, dan distribusi produk.

CV Marzia Group sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pupuk memiliki aktivitas usaha yang menuntut ketelitian, kecepatan, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Pupuk merupakan salah satu produk penting dalam sektor pertanian karena digunakan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan unsur hara tanaman. PT Pupuk Indonesia menjelaskan bahwa produk pupuk seperti Urea dan NPK merupakan bagian dari solusi pertanian dan nutrisi tanaman terintegrasi. Hal ini menunjukkan bahwa usaha di bidang pupuk memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan pertanian, sehingga pelayanan dan ketersediaan produk perlu dikelola dengan baik.

Karakteristik usaha pupuk juga berkaitan dengan tuntutan distribusi yang tepat. Wijayanti (2024) menjelaskan bahwa pendistribusian pupuk bersubsidi perlu memperhatikan prinsip tepat waktu, tepat jenis, tepat jumlah, tepat harga, tepat tempat,

dan tepat mutu. Meskipun CV Marzia Group tidak harus selalu berada dalam konteks pupuk bersubsidi, prinsip tersebut tetap relevan sebagai gambaran bahwa bisnis pupuk membutuhkan pengelolaan stok, pelayanan, dan distribusi yang tertib. Keterlambatan pelayanan, kesalahan pencatatan stok, ketidaktepatan jumlah barang, atau kurangnya koordinasi dalam distribusi dapat mengganggu kelancaran operasional Perusahaan.

Fenomena penelitian menunjukkan bahwa aktivitas operasional CV Marzia Group tidak terlepas dari beberapa permasalahan kerja di lapangan. Berdasarkan observasi awal perusahaan, masih ditemukan keterlambatan dalam proses distribusi barang yang berkisar 10–15% dari total pengiriman bulanan. Selain itu, kesalahan pencatatan stok juga terjadi pada aktivitas gudang, terutama pada proses input dan output barang yang belum sepenuhnya konsisten. Kondisi ini berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian data stok dan keterlambatan pelayanan kepada pelanggan. Di sisi lain, beberapa keluhan pelanggan juga muncul terkait keterlambatan respons pelayanan serta ketidaktepatan waktu pengiriman. Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan dalam periode tertentu juga menunjukkan fluktuasi yang berdampak pada beban kerja tim operasional. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia mengerahkan tenaga, pikiran, dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, ketekunan, disiplin, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat terlihat dari kurangnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta kecenderungan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban minimum. Penelitian Nusraningrum et al. (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor logistik di Jakarta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan ketepatan operasional dan koordinasi.

Pada CV Marzia Group, permasalahan motivasi kerja dapat muncul ketika karyawan menghadapi pekerjaan berulang, tekanan pelayanan, target penjualan, serta peningkatan permintaan pupuk pada periode tertentu, misalnya menjelang musim tanam. Apabila dorongan kerja, penghargaan, komunikasi pimpinan, dan pembagian tugas belum berjalan optimal, maka karyawan dapat mengalami penurunan semangat kerja. Dampaknya dapat

terlihat pada lambatnya respons terhadap pelanggan, kurangnya ketelitian dalam bekerja, rendahnya tanggung jawab terhadap target, dan menurunnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks CV Marzia Group, lingkungan kerja menjadi isu yang relevan karena aktivitas perusahaan pupuk dapat berlangsung di area kantor, toko, dan gudang. Permasalahan yang dapat muncul di lapangan antara lain penataan gudang yang belum rapi, suhu ruang penyimpanan yang kurang nyaman, paparan debu dari produk pupuk, keterbatasan alat bantu angkut, keterbatasan fasilitas kerja, serta koordinasi antarpegawai yang belum berjalan optimal. Lingkungan kerja seperti ini dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, kecepatan kerja, dan ketelitian karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat mengalami kelelahan, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas.

Kinerja karyawan pada CV Marzia Group dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Dalam perusahaan pupuk, kinerja yang baik sangat dibutuhkan agar pelayanan kepada konsumen berjalan lancar, stok barang tercatat dengan benar, gudang tertata, dan distribusi produk dapat dilakukan tepat waktu. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan kesalahan administrasi, keterlambatan pelayanan, kurang tertatanya barang, rendahnya kepuasan pelanggan, dan terganggunya operasional perusahaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Yuliana, Bukhari, dan Nursal (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Afdani dan Hasan (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai milenial. Temuan tersebut memperkuat bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang relevan untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif mengenai kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya umumnya telah membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor industri, namun masih terbatas pada konteks organisasi umum seperti manufaktur dan jasa. Sementara itu, penelitian pada sektor distribusi pupuk masih relatif terbatas, padahal karakteristik pekerjaan pada sektor ini memiliki kompleksitas yang berbeda, seperti aktivitas kerja berbasis gudang, pengelolaan stok barang, distribusi musiman, serta tuntutan ketepatan waktu dan akurasi pencatatan

barang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan perlu dikaji dalam konteks yang lebih spesifik, yaitu pada perusahaan distribusi pupuk seperti CV Marzia Group, sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat generalisasi, tetapi juga memiliki kontribusi kontekstual yang lebih kuat.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antarvariabel secara umum, tetapi juga memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan pupuk

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Marzia Group” penting untuk dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV Marzia Group dalam meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki lingkungan kerja, dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada CV Marzia Group, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pupuk. Objek penelitian ini adalah karyawan CV Marzia Group, dengan fokus kajian pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Marzia Group yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, jumlah sampel penelitian hanya terdiri dari 34 karyawan

yang berasal dari satu perusahaan, yaitu CV Marzia Group. Penggunaan teknik sampling jenuh memang memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden, namun ruang lingkup penelitian menjadi terbatas pada satu unit organisasi sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh perusahaan yang bergerak di sektor distribusi pupuk.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah motivasi kerja (X1), yaitu dorongan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja. Variabel bebas kedua adalah lingkungan kerja (X2), yaitu kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kelancaran, dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yaitu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV Marzia Group. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen, catatan, atau informasi pendukung yang berkaitan dengan profil perusahaan, jumlah karyawan, dan aktivitas kerja di CV Marzia Group. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Alternatif jawaban terdiri atas lima pilihan, yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5.

Indikator motivasi kerja meliputi semangat kerja, tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi, penghargaan, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja meliputi kenyamanan tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, keamanan kerja, hubungan antarpegawai, dan komunikasi dengan pimpinan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan kemampuan menyelesaikan tugas.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi item lebih besar dari nilai r tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam

kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi motivasi kerja

b₂ = Koefisien regresi lingkungan kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Lingkungan kerja

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada CV Marzia Group dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Seluruh karyawan dijadikan responden karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5. Variabel yang dianalisis terdiri atas motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan bagian kerja. Hasil distribusi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Kategori	Jumlah Persentase
------------------------	-------------------

Karakteristik Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21 61,76%
	Perempuan	13 38,24%
Usia	< 25 tahun	8 23,53%
	25 sampai 30 tahun	15 44,12%
	31 sampai 35 tahun	7 20,59%
	> 35 tahun	4 11,76%
Masa Kerja	< 1 tahun	6 17,65%
	1 sampai 3 tahun	14 41,18%
	4 sampai 6 tahun	9 26,47%
	> 6 tahun	5 14,70%
Bagian Kerja	Administrasi	6 17,65%
	Gudang	10 29,41%
	Penjualan	9 26,47%
	Distribusi	5 14,70%
	Operasional umum	4 11,77%

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau 61,76%. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia 25 sampai 30 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 44,12%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 14 orang atau 41,18%. Sementara itu, berdasarkan bagian kerja, responden paling banyak berada pada bagian gudang sebanyak 10 orang atau 29,41%.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	34	2,50	5,00	3,90	0,64	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	34	2,50	4,50	3,64	0,55	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	34	3,00	4,83	3,76	0,46	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki dorongan kerja yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,64 dan termasuk dalam kategori baik. Artinya, responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja di CV Marzia Group cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 dan termasuk dalam kategori tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 34 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 32$ adalah sebesar 0,339. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	6	0,568 sampai 0,769	0,339	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,538 sampai 0,717	0,339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,421 sampai 0,682	0,339	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,872	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,816	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Pengujian	Nilai Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,992	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,992 lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian, data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,985	1,016	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,985	1,016	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, nilai tolerance masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,634	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,688	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	0,785	0,447	1,758	0,089
Motivasi Kerja (X1)	0,341	0,083	4,116	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,454	0,095	4,758	0,000

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,785 + 0,341X1 + 0,454X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,785. Artinya, apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap bernilai tetap atau nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,785. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,341 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,341 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,454, lebih besar dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks CV Marzia

Group, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja. Kondisi ini dapat dijelaskan karena aktivitas kerja perusahaan sangat bergantung pada faktor operasional seperti kondisi gudang, fasilitas kerja, penataan barang, serta kelancaran proses distribusi. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, maka produktivitas kerja akan langsung terhambat meskipun karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada aspek psikologis karyawan, tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi kerja fisik dan operasional Perusahaan

Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan jumlah responden 34 orang dan jumlah variabel bebas sebanyak 2, maka nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,039.

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,116 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Marzia Group.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,758 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Marzia Group.

Uji Simultan atau Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	22,560	3,305	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung sebesar 22,560 lebih besar dari F tabel sebesar 3,305. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Marzia Group.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam

menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,770	0,593	0,566	0,303

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan beban kerja.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima
H3	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Marzia Group.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks CV Marzia Group, motivasi kerja dapat terlihat dari semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, ketekunan, serta dorongan untuk mencapai target kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, teliti, dan responsif dalam menjalankan aktivitas kerja, terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan konsumen, pencatatan stok, penataan barang, dan distribusi pupuk.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, dan didukung oleh

hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Dalam perusahaan pupuk, lingkungan kerja menjadi faktor penting karena karyawan tidak hanya bekerja pada ruang administrasi, tetapi juga pada area gudang, pelayanan, dan distribusi. Penataan gudang, kebersihan, suhu ruang, fasilitas kerja, alat bantu angkut, serta komunikasi antarpegawai perlu diperhatikan agar pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui dorongan internal karyawan, tetapi juga harus didukung oleh kondisi kerja yang baik. CV Marzia Group perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, komunikasi kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil, serta evaluasi kerja yang objektif. Sementara itu, perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan melalui penataan area kerja, peningkatan fasilitas kerja, penguatan keselamatan kerja, dan perbaikan koordinasi antarbagian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada 34 karyawan CV Marzia Group, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat kerja, tanggung jawab, ketekunan, serta dorongan untuk mencapai target cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, cepat, dan produktif.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Marzia Group. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,593, dapat diketahui bahwa sebesar 40,7% variasi kinerja karyawan masih dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan yang lebih komprehensif guna memperkuat model prediksi kinerja karyawan.

Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja, serta budaya organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan

dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada sektor distribusi dan operasional berbasis gudang seperti CV Marzia Group.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan CV Marzia Group dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian penghargaan, komunikasi kerja, pembagian tugas, kenyamanan area kerja, fasilitas kerja, penataan gudang, serta hubungan antarpegawai agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Daftar Rujukan

- [1] Afdani, H., Priatna, D. K., & Avianti, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada generasi milenial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 2(4), 203-212. doi: 10.38035/jpkn.v2i4.976
- [2] Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.
- [3] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L. L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1392229. doi: 10.3389/fsoc.2024.1392229
- [6] PT Pupuk Indonesia. (2026). *Produk dan solusi pupuk untuk pertanian*. PT Pupuk Indonesia. Diakses pada 29 Juni 2026 dari laman resmi PT Pupuk Indonesia.
- [7] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- [8] Sedarmayanti. (2021). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- [9] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [10] Wijayanti, N., Nurwahidah, S., Hartono, Y., Mastar, S., & Pebriana, L. (2024). Efektivitas pendistribusian pupuk bersubsidi berdasarkan prinsip 6 tepat di Kabupaten Sumbawa. *Musamus Journal of Agribusiness*, 7(1), 9-16. doi: 10.35724/mujagri.v7i1.5957
- [11] Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 317-343. doi: 10.59024/jumek.v2i3.404
- [12] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400