

## Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang

Ira Mutiara Ramadhani<sup>1</sup>, Maftuhah Nurrahmi<sup>2</sup>, Lesi Agusria<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

iramrmdhani@gmail.com<sup>1</sup>, maftuhahnurrahmi16@gmail.com<sup>2</sup>,

lesi.agusria@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on CV employee performance. Har Gorden Palembang simultaneously and partially. The sample used was 62 respondents taken using Cluster Sampling. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that work motivation and work environment have a positive effect on CV employee performance. Har Gorden Palembang. The results of simultaneous hypothesis testing show that work motivation and work environment affect employee performance at CV. Har Gorden Palembang. Partially, it shows that work motivation significantly influences employee performance and the work environment significantly influences CV employee performance. Har Gorden Palembang. The results of the coefficient of determination show that the Work Motivation and Work Environment variables are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 46.5%.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Har Gorden Palembang secara simultan dan parsial. Sampel yang digunakan adalah 62 responden yang diambil menggunakan Cluster Sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, pengujian hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Har Gorden Palembang. Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Har Gorden Palembang. Secara parsial, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Har Gorden Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan sebesar 46,5%.

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

### PENDAHULUAN

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kasmir (2024:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja,

Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Displin Kerja.

Berdasarkan awal riset pada CV. Har Gorden Palembang yang di dapati adalah kinerja karyawan tersebut menurun. Karena tidak ada perbedaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lain, ditandai dengan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang di tetapkan, pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah ditetapkan dan waktu yang ditetapkan, sehingga masih belum meningkatnya kinerja karyawan atas perusahaan.

Berdasarkan Kinerja karyawan yang menurun dihasil awal pra riset kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang baik dan memadai di CV, Har Gorden Palembang yang terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan,

Motivasi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2024:190), Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selanjutnya selain motivasi, lingkungan kerja juga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2024:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja,

CV. Har Gorden Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan gorden sekaligus produksi gorden dan juga pemasangan gorden yang mengharapkan kinerja tinggi dari setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan CV. Har Gorden memiliki sejumlah karyawan di beberapa cabang yang ada Palembang yaitu 1. Har Gorden 1, 2. Har Gorden 2, 3. Nabil Gorden, 4. Mawaddah Gorden, 5. Warohmah Gorden, 6. Sakinah Gorden, 7. Istiqomah Gorden. Karyawan ini senantiasa di evaluasi kinerja karyawan untuk memastikan kinerja tetap stabil dan meningkatkan guna mempertahankan produktivitas perusahaan yang baik.

Karena pada dasarnya perusahaan perlu untuk meningkatkan tingkat kinerja dengan menciptakan sistem kinerja yang baik, Motivasi yang baik serta lingkungan kerja yang baik. Dengan tingkat kinerja yang baik karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, mematuhi aturan, dan menjaga kinerja yang konsisten.

Permasalahan yang dialami oleh CV. Har Gorden Palembang adalah berawal dari terjadinya kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya motivasi, dan lingkungan kerja yang masih kurang baik. Kinerja karyawan CV. Har Gorden Palembang masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari hasil penjualan yang masih belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan data pra-riset CV. Har Gorden Palembang Karyawan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan

bahwa atasan tidak memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga munculnya fenomena motivasi kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena berhasil mencapai target dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa atasan tidak memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan sehingga munculnya fenomena motivasi kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Karyawan menerima insentif sesuai dengan jasa yang diberikan dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak diberikan insentif mencapai target yang diberikan. Sehingga munculnya fenomena motivasi kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Berdasarkan prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya apresiasi dalam kinerja yang disebabkan kurangnya motivasi kerja serta yang kurang baik. Motivasi yang kurang juga menyebabkan Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang belum optimal dikarenakan karyawan tidak mendapatkan dukungan dari atasan.

Karyawan bisa berkonsentrasi dengan baik tanpa terganggu oleh kebisingan dari lingkungan sekitar. dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan merasa terganggu oleh kebisingan di lingkungan sekitar tempat bekerja sehingga munculnya fenomena lingkungan kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung kemampuan Karyawan dalam bekerja secara maksimal dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak aman dan nyaman untuk mendukung dalam hal bekerja Sehingga munculnya fenomena lingkungan kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Berdasarkan prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik hal ini juga menyebabkan Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang belum optimal dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena latar belakang di atas, maka akan menarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

## **A. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2024:182).

Menurut Kasmir (2024:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan dan keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi kerja. 6) Kepemimpinan 7) Gaya Kepemimpinan 8) Budaya Organisasi. 9) Kepuasan Kerja. 10) Lingkungan Kerja 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin Kerja. Menurut Kasmir (2024:208) indikator kinerja karyawan sebagai adalah berikut : 1) Kualitas (Mutu) 2) Kuantitas (Jumlah) 3) Waktu (Jangka Waktu) 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan Antar Karyawan.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Kasmir (2024:190), Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Gering (2017:277) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan.

Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator motivasi sebagai berikut: 1) Tunjangan/Balas Jasa 2) Kondisi Kerja 3) Fasilitas Kerja 4) Prestasi Kerja 5) Pekerjaan itu sendiri 6) Pengakuan dan penghargaan

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2024:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja.

Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang berada pada karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Fachrezi & Khair, (2020 : 111 ), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :1) Fasilitas 2) Kebisingan 3) Sirkulasi 4) Hubungan Kerja

## **Hipotesis**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2024:189) diantara Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian Ayuni, dan Vidada. (2024), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Asri Pasaman. Menyimpulkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Asri Pasaman dengan kontribusi masing-masing variabel saling melengkapi untuk mendukung kinerja optimal. Berdasarkan data prariset kinerja yang belum optimal terdapat fenomena aktual sebagai berikut: karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah di tetapkan. Karyawan mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu.

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2024:189) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus secara aktif mendorong dan menjaga motivasi karyawan, baik melalui penghargaan, pelatihan, atau kondisi kerja yang mendukung, agar hasil kerja mereka selaras dengan sasaran organisasi.

Hasil penelitian Wardhana, Sustiyatik dan Pangastuti. (2023), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. Fernand, G. R., Fitriah, W., & Agusria, L. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Remco Rubber Indonesia Palembang membuktikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

Berdasarkan data prariset motivasi kerja yang belum optimal terdapat fenomena aktual sebagai berikut: karyawan tidak mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan. Karyawan tidak mendapatkan penghargaan dari atasan, karna berhasil mencapai target. Karyawan tidak menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikannya.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

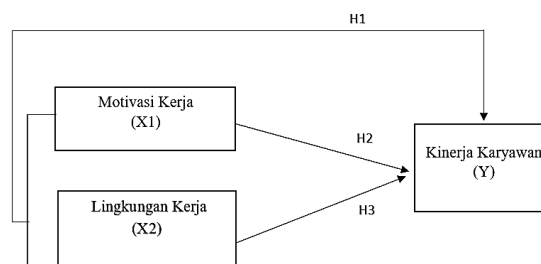
Menurut Kasmir (2024:189) Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja. Ini mencakup aspek-aspek fisik, sosial, psikologis dan organisasional yang memengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian Yuliana, Bukhari dan Nursal (2025), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama. Menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Paparti

Pertama. Penelitian Heralkan, Y., & Alviolosa, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang menjelaskan secara parsial, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data prariset lingkungan kerja yang belum optimal terdapat fenomena aktual karyawan tidak bisa berkonsentrasi dengan baik tanpa terganggu oleh kebisingan dari lingkungan sekitar. Motivasi dan lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman untuk mendukung kemampuan karyawan dengan bekerja secara maksimal

Berdasarkan kajian Pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan model kerangka pemikiran teoritis model penelitian pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Har Gorden Palembang. Lokasi penelitian dilakukan di Lokasi Penelitian CV. Har Gorden Palembang

Populasi yang peneliti ambil dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap di Cv. Har Gorden Palembang yang berjumlah 72 karyawan, sampel sebanyak 62 karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah *Cluster Sampling (Area Sampling)*

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner.

Teknik analisis menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Uji instrumen validitas dan reliabilitas, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Keterangan | pearson correlation<br>( $r_{hitung}$ ) | $r$ Tabel<br>( $\alpha= 10\%$ ) | Hasil Validitas |
|-----------------------|------------|---|---------------------------------|-----------------|
| Kinerja Karyawan (Y)  | P1.1       | 0,758                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.2       | 0,886                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.3       | 0,816                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.4       | 0,767                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.5       | 0,932                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.6       | 0,873                                   | 0,3061                          | Valid           |
| Motivasi Kerja (X1)   | P1.1       | 0,829                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.2       | 0,735                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.3       | 0,852                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.4       | 0,827                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.5       | 0,766                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.6       | 0,824                                   | 0,3061                          | Valid           |
| Lingkungan Kerja (X2) | P1.1       | 0,853                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.2       | 0,905                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.3       | 0,941                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.4       | 0,863                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.5       | 0,930                                   | 0,3061                          | Valid           |
|                       | P1.6       | 0,854                                   | 0,3061                          | Valid           |

Sumber : Data Diolah dari SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan perhitungan Tabel, uji validitas kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja yang dilakukan pada keseluruhan indikator tiap variabel dari pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh pernyataan indikator memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3061).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel              | Cronbach Alpha (a) | Nilai Alpha | Hasil Uji |
|----|-----------------------|--------------------|-------------|-----------|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y)  | 0,914              | 0,60        | Reliabel  |
| 2  | Motivasi Kerja (X1)   | 0,891              | 0,60        | Reliabel  |
| 3  | Lingkungan Kerja (X2) | 0,948              | 0,60        | Reliabel  |

Sumber : Data Diolah dari SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $> 0,60$  dan dapat digunakan untuk perhitungan statistik selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1                         | (Constant)       | .718                        | .294       |                           |
|                           | Motivasi Kerja   | .271                        | .115       | .273                      |
|                           | Lingkungan Kerja | .462                        | .107       | .498                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026.

Dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,718 + 0,271 X_1 + 0,462 X_2$$

Nilai konstan sebesar 0,718 bernilai positif artinya apabila Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang akan tetap bernilai positif 0,718..

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,271 (Positif) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Har Gorden Palembang. Artinya apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,271 dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,462 (Positif) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.462 dengan asumsi motivasi kerja tetap.

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 25.662         | 2  | 12.831      | 27.517 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 27.511         | 59 | .466        |        |                   |
| Total              | 53.172         | 61 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 27,517 > Ftabel 2,39, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |      |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |      | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta |                           |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | .718       | .294 |                           | 2.439 | .018 |
|                           | Motivasi Kerja              | .271       | .115 | .273                      | 2.360 | .022 |
|                           | Lingkungan Kerja            | .462       | .107 | .498                      | 4.305 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel Uji t di atas, dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai thitung untuk motivasi kerja 2,360 > ttabel 1,671, dengan tingkat sig.t 0,022 < 0,1 (signifikan), maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

Nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar 4,305 > ttabel 1,671, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka Ho3 diterima dan Ha3 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .695 <sup>a</sup> | .483     | .465              | .683                       |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.10, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,465, artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang sebesar 46,5%. Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas dan komitmen.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.**

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai positif artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang Dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 46,5%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Kasmir (2024:189) yang memberikan keterangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari 13 faktor, salah satu diantaranya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian Ayuni, dan Vidada. (2024), yang menyatakan secara bersama motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Kasmir (2024:189) yang memberikan keterangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari 13 faktor, salah satu diantaranya yaitu motivasi kerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian Yuliana, Bukhari dan Nursal (2025) yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Kasmir (2024:189) yang memberikan keterangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari 13 faktor, salah satu diantaranya yaitu lingkungan kerja.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Hulu Dan Tura. (2025), yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan CV. Har Gorden Palembang, maka dapat disimpulkan melalui hasil sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F bahwa ada pengaruh secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t bahwa ada pengaruh secara individual Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Hal ini dibuktikan hasil uji t bahwa ada pengaruh secara individual Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

1. Terhadap kinerja karyawan di CV. Har Gorden Palembang perlu Untuk meningkatkan kualitas kerja di tengah kendala pencapaian target, perusahaan perlu melakukan evaluasi komprehensif yang menyentuh aspek kompetensi SDM dan efisiensi proses. mengoptimalkan manajemen waktu, sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap rutinitas kerja harian untuk mengidentifikasi adanya hambatan atau distraksi yang mungkin menghambat produktivitas.
2. Terhadap motivasi kerja, untuk mendorong prestasi kerja, CV Har Gorden sebaiknya menetapkan target yang spesifik dan terukur, seperti kuota pemasangan gorden atau target penjualan harian yang realistis namun menantang. Sistem balas jasa atau kompensasi harus dirancang agar berkeadilan dan kompetitif sesuai dengan beban kerja di industri tekstil/dekorasi. Selain gaji pokok, CV Har Gorden dapat menerapkan sistem bonus berdasarkan pencapaian target atau insentif khusus untuk pengerjaan proyek yang selesai lebih cepat dari jadwal dengan kualitas prima.

3. Terhadap Lingkungan Kerja, untuk meningkatkan produktivitas, CV Har Gorden sebaiknya menciptakan suasana kerja yang lebih tertata dan ergonomis, mengingat operasionalnya melibatkan banyak aktivitas fisik seperti pemotongan kain dan penjahitan.. Hubungan yang harmonis akan mengurangi stres kerja dan memastikan setiap anggota tim merasa didukung, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kecepatan penyelesaian pesanan pelanggan. pekerjaan karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fernand, G. R., Fitriah, W., & Agusria, L. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Remco Rubber Indonesia Palembang. *DIBINOM: Digital Business, Economic Journal*, 1(1), 1-10.
- Heralkan, Y., & Alviolosa, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. *DIBINOM: Digital Business, Economic Journal*, 1(1), 46-53.
- Hulu, Y. I., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Stanford Teknologi Indonesia-Jakarta. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10421-10434.
- M.Syamsul Ma`arif, H. T. (2020). *Teknik-Teknik Kuantitatif Untuk Manajemen*. PT.Gamedia Widiasaranan Indonesia.
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>.