

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI BANANA BREADSHOP KEDIRI

Shinta Ambarwati^{1*}, Itot Bian Raharjo², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
shintaambarwati19@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/06/2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and motivation on employee performance in the production department of Banana Breadshop Kediri. A quantitative approach was employed, with a population consisting of all permanent production staff who had been employed for at least one year. A saturated sampling technique (census) was used, meaning the entire population served as the study's respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression, following the fulfillment of validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that the work environment does not significantly affect employee performance, whereas motivation has a positive effect on employee performance. However, the work environment and motivation do not exert a significant simultaneous influence on employee performance. The novelty of this research lies in its examination of these variables within the production department of Banana Breadshop Kediri, representing the food and beverage industry. The findings are expected to serve as a basis for the company to evaluate and improve employee motivation and performance.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Employee Performance, Banana Breadshop Kediri*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan tetap bagian produksi yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri sebagai objek penelitian di industri makanan dan minuman. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Banana Breadshop Kediri*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk maupun teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.[1]

Perkembangan industri makanan dan minuman di Indonesia yang semakin pesat telah mendorong meningkatnya persaingan antar pelaku usaha. Perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan produk yang berkualitas, mempertahankan konsistensi cita rasa, serta memenuhi permintaan konsumen secara tepat waktu. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai penggerak utama proses produksi[2].

Salah satu usaha kuliner yang berkembang di Kota Kediri adalah *Banana Breadshop* yang bergerak di bidang produksi roti pisang dengan berbagai varian rasa (coklat, keju, kacang, abon, original dan melon). Seiring meningkatnya permintaan pasar, *Banana Breadshop* terus meningkatkan kapasitas produksinya agar mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Peningkatan aktivitas produksi tersebut menuntut perusahaan memiliki

karyawan yang mampu bekerja secara produktif sehingga proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien[3].

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik berupa lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, keamanan, dan kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antarsesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membantu karyawan bekerja lebih fokus, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat penyelesaian pekerjaan[4].

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta kesediaan memberikan usaha terbaik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah[5].

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 27 Februari 2026 di bagian produksi *Banana Breadshop* Kediri, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Area produksi memiliki ruang kerja yang relatif terbatas dengan suhu ruangan yang cukup tinggi akibat penggunaan oven secara terus-menerus selama proses produksi berlangsung. Selain itu, komunikasi kerja antar karyawan belum sepenuhnya berjalan secara efektif ketika volume pesanan meningkat, serta pembagian beban kerja belum sepenuhnya merata sehingga pada kondisi tertentu beberapa karyawan harus menangani lebih dari satu tahapan proses produksi. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi kenyamanan dalam bekerja dan memengaruhi pencapaian kinerja karyawan.[6]

Di samping kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan semangat kerja menurun sehingga berpengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan.[7]

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda pada salah satu maupun kedua variabel tersebut. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* sehingga perlu dilakukan pengujian kembali pada objek penelitian yang berbeda, khususnya pada industri makanan dan minuman yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan ketelitian, kecepatan, dan konsistensi kualitas produk.[8]

Keberhasilan aktivitas produksi perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan karena proses produksi menuntut ketelitian, kecepatan, konsistensi, serta kerja sama tim yang baik. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Aspek fisik meliputi kelayakan fasilitas kerja, kebersihan, suhu ruangan, sistem pencahayaan, ventilasi, serta tata letak ruang kerja. Sementara itu, aspek nonfisik berkaitan dengan hubungan interpersonal, baik antara atasan dengan bawahan maupun antarsesama rekan kerja.[9]

Apabila kondisi lingkungan kerja kurang mendukung, karyawan berpotensi mengalami ketidaknyamanan, kelelahan fisik maupun mental, serta penurunan konsentrasi yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga dapat mengurangi semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan motivasi menjadi dua faktor yang perlu mendapat perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan[10].

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 27 Februari 2026 di bagian produksi *Banana Breadshop* Kediri, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Proses operasional harian yang menuntut ketepatan waktu dan konsistensi kualitas produk masih dihadapkan pada keterbatasan ruang kerja serta suhu ruangan yang cukup panas akibat penggunaan oven secara terus-menerus. Selain itu, pembagian beban kerja antar karyawan belum sepenuhnya merata sehingga pada kondisi tertentu beberapa karyawan harus menangani lebih dari satu tahapan proses produksi, disertai komunikasi kerja yang belum berjalan secara

optimal ketika volume pesanan meningkat. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan semangat kerja, serta memengaruhi pencapaian kinerja karyawan[11].

Berbagai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia telah menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa salah satu variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan[12]. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* sehingga perlu dilakukan pengujian kembali pada objek penelitian yang berbeda, khususnya pada industri makanan dan minuman yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat ketelitian, kecepatan, dan kerja sama yang tinggi[13].

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Banana Breadshop Kediri dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan motivasi kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.[14]

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target produksi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu karyawan, tetapi juga oleh terciptanya lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi yang memiliki tuntutan ketelitian, kecepatan, dan konsistensi kualitas produk.

Pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri, setiap tahapan pekerjaan mulai dari persiapan bahan baku, proses pengolahan, pemanggangan, hingga pengemasan memerlukan koordinasi yang baik antarkaryawan. Proses produksi yang berlangsung secara berkesinambungan menuntut kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang tetap terjaga agar target produksi dapat tercapai sesuai standar kualitas dan waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut sebagai upaya mempertahankan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan [15].

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan tetap bagian produksi dengan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji *t*), dan uji simultan (uji *F*) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan tetap bagian produksi Banana Breadshop Kediri yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun, yaitu sebanyak 100 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian melalui teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (*sensus*), sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Evaluasi validitas butir kuesioner menggunakan metode korelasi Pearson dengan membandingkan nilai skor item terhadap skor total pada tingkat signifikansi 0,05. Output SPSS menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menghasilkan nilai r_{hitung} yang melampaui standar r_{tabel} sebesar 0,361, sehingga semua instrumen dinyatakan valid.

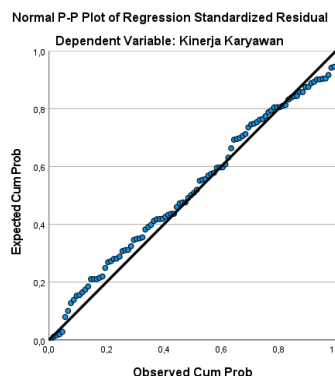
Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur dengan ambang batas *Cronbach's Alpha* minimal 0,60. Hasil analisis statistik mencatat koefisien sebesar 0,873 untuk lingkungan kerja, 0,887 untuk motivasi kerja, dan 0,941 untuk kinerja karyawan. Karena seluruh nilai variabel berada di atas ambang batas baku, kuesioner penelitian pada divisi produksi Banana Breadshop Kediri ini dinyatakan reliabel dan siap digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji Asumsi

Peneliti menerapkan uji asumsi klasik dalam tahapan analisis data untuk memastikan bahwa model regresi menghasilkan estimasi yang valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Serangkaian pengujian yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta linearitas ini berfungsi menjamin ketepatan analisis hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Terpenuhinya seluruh asumsi tersebut menjadi syarat mutlak agar hasil pengujian hipotesis parsial maupun simultan mampu menjelaskan kontribusi lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja staf produksi Banana Breadshop Kediri secara akurat. Sebaliknya, pelanggaran pada salah satu asumsi akan memicu bias data dan menurunkan derajat kepercayaan terhadap kesimpulan akhir penelitian.

Uji Normalitas

Untuk mengonfirmasi terpenuhinya asumsi distribusi normal pada nilai residual model regresi, peneliti melakukan uji normalitas dengan teknik *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Visualisasi hasil pengujian pada Gambar 1 memperlihatkan bahwa persebaran titik data berhimpit dan bergerak searah dengan garis diagonal. Karakteristik sebaran yang sejajar dengan garis diagonal ini menegaskan bahwa tingkat residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga analisis data dapat dilanjutkan karena kelayakan asumsi telah terpenuhi.



Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah (2026)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Mengacu pada tampilan Gambar 1, hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa sebaran titik residual berada rapat dan tidak menjauh dari jalur garis diagonal. Fenomena grafik ini mengonfirmasi bahwa data penelitian berdistribusi mendekati normal tanpa ada penyimpangan prinsipil pada asumsi normalitas. Karena asumsi tersebut sudah terpenuhi, model regresi dalam riset ini dinilai valid untuk operasionalisasi analisis data tingkat lanjut. Dampak positifnya, pengujian hipotesis terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan performa staf produksi Banana Breadshop Kediri aman dikaji menggunakan statistik parametrik, sehingga estimasi kesimpulan akhir yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi keberadaan korelasi linier yang kuat antarvariabel independen di dalam model regresi. Syarat model regresi yang baik adalah tidak adanya gejala multikolinearitas tersebut. Untuk menguji pemenuhan asumsi klasik ini, analisis statistik mengandalkan indikator nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai acuan utamanya.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja X ₁	0,407	2,457
Motivasi X ₂	0,407	2,457

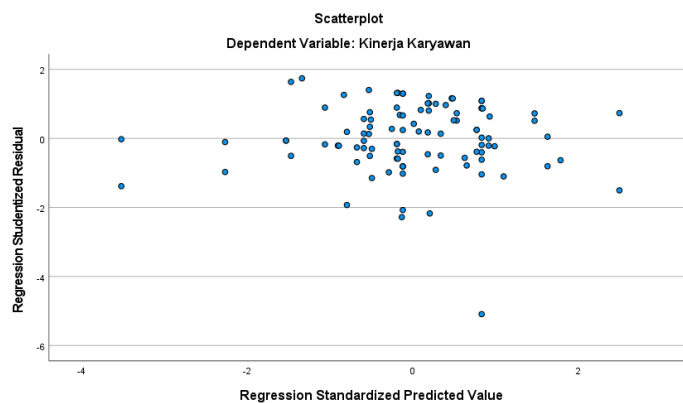
a. Dependent Variable: Y1

Sumber : *Output* SPSS dari data primer yang diolah (2026)

Mengacu pada Tabel 1, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂), memiliki nilai tolerance sebesar 0,407 yang berada di atas batas minimum 0,10 serta nilai VIF sebesar 2,457 yang masih jauh di bawah batas maksimum 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Peneliti melakukan uji heteroskedastisitas untuk memastikan apakah model regresi memiliki varians residual yang tidak setara. Kriteria model regresi yang valid menuntut terpenuhinya asumsi homoskedastisitas, yaitu situasi di mana varians residual bersifat konstan atau stabil. Berdasarkan visualisasi grafik *scatterplot* pada Gambar 2, pengujian ini membuktikan bahwa titik-titik residual menyebar secara bebas dan acak. Karena sebaran titik data berada di sekitar garis nol (0) pada sumbu vertikal serta tidak membentuk pola melengkung atau bergelombang yang teratur, maka model dinyatakan lolos dari gangguan heteroskedastisitas.



Sumber: *Output* SPSS dari data primer yang diolah (2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Visualisasi Gambar 2 menunjukkan bahwa data pada grafik *scatterplot* tersebar secara bebas dan tidak beraturan di sekitar garis nol pada sumbu Y. Ketiadaan pola tertentu atau sistematis pada sebaran titik tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Atas dasar pemenuhan asumsi klasik ini, model regresi dinilai layak digunakan untuk tahapan pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji linearitas

Dasar Pengujian Linearitas Uji linearitas berfungsi untuk mendeteksi apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) mempunyai garis hubungan yang lurus (linear). Pemenuhan asumsi ini menjadi landasan utama agar estimasi regresi yang dihasilkan tidak bias dan tetap akurat. Riset ini menguji aspek linearitas tersebut lewat pendekatan *Analysis of Variance* (ANOVA). Tolok ukur yang digunakan adalah melihat nilai signifikansi (Sig.) pada indikator *Deviation from Linearity*. Aturan statistika menetapkan bahwa nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menjadi bukti bahwa hubungan antarvariabel terkonfirmasi linear.

Hasil dan Interpretasi *Output* uji linearitas menunjukkan bahwa korelasi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikansi yang berada di atas ambang batas 0,05. Secara spesifik, model mencatat koefisien signifikansi *Deviation from Linearity* untuk hubungan lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y₁) sebesar [masukkan angka Sig. X terhadap Y₁]. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂) terdokumentasi sebesar (masukkan angka Sig. X terhadap Y₂). Karena

seluruh variabel memiliki angka signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini lolos uji linearitas dan siap diproses ke dalam analisis regresi selanjutnya.

Analisis Regresi Multivariat

Peneliti menggunakan analisis regresi multivariat untuk menguji kontribusi simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi model ini bertumpu pada empat kriteria statistik utama, yakni *Pillai's Trace*, *Wilks' Lambda*, *Hotelling's Trace*, dan *Roy's Largest Root*. Rangkuman output menyeluruh dari hasil estimasi statistik tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linieritas Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig
Kinerja Karyawan (Y)	39,649	10,145	,000
Lingkungan Kerja (X_1)	-0,173	-1,218	,226
Motivasi (X_2)	0,252	2,178	,032

Sumber: Output SPSS dari data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan output analisis statistik yang terangkum pada Tabel 2 mengenai Hasil Analisis Regresi Multivariat, peneliti menguraikan temuan data sebagai berikut:

1. Dampak variabel x (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap Kelompok Variabel Dependen secara Serentak Hasil Analisis Regresi Linieritas Berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $(< 0,05)$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Pengujian menggunakan parameter Pillai's Trace menghasilkan nilai sebesar 1,001 dengan nilai F hitung sebesar 3,958 serta tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri.
3. Nilai Wilks' Lambda yang diperoleh sebesar 0,166 dengan nilai F sebesar 5,668 dan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan kriteria Hotelling's Trace, diperoleh nilai sebesar 4,013 dengan nilai F sebesar 7,725 serta signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model regresi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai R Square sebesar 0,051. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 5,1% variasi kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Sementara itu, 94,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,218 dengan nilai signifikansi sebesar 0,226. Karena nilai signifikansi $0,226 > 0,05$, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di bagian produksi Banana Breadshop Kediri belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan maupun

penurunan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kondisi lingkungan kerja seperti ruang produksi yang relatif terbatas, suhu ruangan yang cukup panas akibat penggunaan oven secara terus-menerus, serta pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya merata, karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi tersebut diduga karena karyawan telah terbiasa dengan lingkungan kerja yang ada serta memiliki komitmen untuk tetap memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mempertahankan kualitas produk, meningkatkan produktivitas, serta bekerja sama dengan rekan kerja agar proses produksi berjalan secara efektif. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,631 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077. Nilai F hitung tersebut lebih kecil daripada F tabel sebesar 3,09 ($2,631 < 3,09$) dan nilai signifikansinya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,077 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut belum mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Banana Breadshop Kediri, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi hanya mampu menjelaskan sebesar 5,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 94,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian perusahaan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina L, Sutrisna A, Risana D. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melyn Konveksi 2025;01:905–17.
- [2] Tarmansyah, Apriadi2 D. Pengaruh Modal Usaha dan Inovasi Produk Terhadap Pertumbuhan UMKM di Kota Bandung 2025;5. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i1.4500>.
- [3] Siswanto B. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Ilm Manaj Sumber Daya Mns 2019;7.
- [4] Lian B, Fitria H, Padang KM, Kerja M, Guru K. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang 2020;9.
- [5] Panjaitan M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 2017;3:1–5.
- [6] Sofyan DK, Masalah LB. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA 2013;2:18–23.

- [7] Susi Damayanti, Tridia Ayun Syaida ENH. STUDI NETNOGRAFI USER-GENERATED CONTENT PENGGUNA PRODUK 2025;4:1288–97.
- [8] Ardianti FE, Qomariah N, Wibowo YG. (Studi Kasus Pada PT . Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION , COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) 2018;8:13–31.
- [9] Dian U. Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2021;1949:127–36.
- [10] Yasmine FA, Chandra H, Zunaidi RA, Surabaya UT. Analisis Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di UMKM XYZ melakukan kesalahan dalam bekerja , beban kerja memiliki beberapa faktor yaitu kurangnya ketelitian dalam bekerja , dan yang terakhir pada motivasi kerja , dimana al . 2017). Oleh karena itu , Pemahaman terhadap faktor – faktor yang mendasari 2024;6:5597–618. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i11.4157>.
- [11] Pricilia B, Julianti W. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2023;1:1–5.
- [12] Wiryang AS, Koleangan R, Ogi IWJ, Manajemen J, Sam U, Manado R. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN (PERSERO) AREA MANADO THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . PLN (PERSERO) AREA MANADO n.d.;7:991–1000.
- [13] Palar NRA. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado Charisyani Matualaga Joorie M . Ruru. J Adm publik 2024;10:61–70.
- [14] Rezita R, Pendidikan P, Perkantoran A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya n.d.:1–15.
- [15] Hamdani D, Dwijayanti D, Indonesia UK. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya 2025;1:67–74.