

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Elza Yunika Putri Setiawan; Imelda Sari*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
www.bsi.ac.id
elzaynkaptr1011@gmail.com, imelda.isx@bsi.ac.id*
(*) Corresponding Author



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

Abstract—The need for a competent workforce able to face intense business competition is critical for companies engaged in the import and distribution of building materials, including PT XYZ. Human Resource (HR) quality serves as a strategic factor in sustaining organizational performance and competitive strength. Employee performance can be improved through stronger work motivation and a supportive work environment. This study examined the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT XYZ. A quantitative method was applied using saturated sampling, involving all 35 employees as respondents. Data were gathered through questionnaires and analyzed with SPSS version 29. Results show that work motivation has a positive and statistically significant partial effect on performance. The work environment also has a positive and significant partial effect. Simultaneously, both variables significantly improve employee performance. These results reaffirm that organizational attention to motivational aspects and the quality of the work environment represents an essential strategy in fostering optimal employee performance.

Keywords: employee performance, work environment, work motivation.

Abstrak—Kebutuhan akan tenaga kerja yang unggul dalam menghadapi kompetisi usaha yang semakin kompetitif menjadi tuntutan utama bagi perusahaan yang bergerak pada sektor impor dan distribusi bahan bangunan seperti PT XYZ. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan dari studi ini yakni guna menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Pendekatan kuantitatif dimanfaatkan dengan teknik *sampling* jenuh yang melibatkan keseluruhan populasi sejumlah 35 karyawan sebagai sampelnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan positif secara parsial. Lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan positif secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti memengaruhi kinerja karyawan PT XYZ secara signifikan positif. Temuan tersebut mengukuhkan bahwasanya perhatian perusahaan kepada aspek motivasi serta kualitas lingkungan kerja adalah langkah esensial dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Meluasnya era kerja modern yang dinamis mendorong setiap organisasi untuk terus melakukan peningkatan kinerja pegawainya. Kinerja diukur berdasarkan kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Pramularso, 2022). Aktivitas perusahaan dapat berlangsung karena

adanya peran SDM sebagai pelaksana yang mengatur jalannya mekanisme perusahaan (Haniyati & Wilandari, 2023). SDM memiliki peran penting sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan maksimal (Rahayu Nur & Sari, 2025). Untuk membentuk SDM yang berkualitas, diperlukan perekrutan pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab

tinggi terhadap pekerjaannya serta kompeten oleh suatu perusahaan atau instansi. Hal ini penting agar kinerja perusahaan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Aulianadewi & Siska, 2024).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja seseorang pada suatu organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja (Putri et al., 2024). Elemen lainnya yang juga esensial guna mendukung kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan tugasnya bila berada dalam lingkungan yang baik (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Dengan demikian, kinerja karyawan untuk bekerja akan lebih maksimal jika memperoleh motivasi serta berada dalam lingkungan kerja yang baik.

Menurut Putri & Irawan, (2023), motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang menyebabkan munculnya perilaku kerja seseorang. Faktor yang memengaruhi motivasi yaitu motivasi internal dan eksternal (Siregar, Afriani, & Efendy, 2025). Sementara itu, tujuan motivasi menurut (Esisuarni, Alqadri, & Nellitawati, 2024) adalah meningkatkan semangat kerja, membentuk sikap disiplin, meningkatkan kreativitas, mengoptimalkan alat bahan baku, membangun budaya kerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Stewart dalam (Sedayu & Rushadiyati, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sekumpulan kondisi atau keadaan di sekitar tempat kerja yang memengaruhi aktivitas karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keamanan kerja, ruang gerak, penggunaan warna, suhu udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta hubungan kerja antarpegawai (Darmawan & Burhanuddin, 2024). Menurut (Iqbal, 2022), lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetralkan betah kerja karyawan, dan mendorong kinerja para karyawan.

Salah satu perusahaan yang arah gerakannya berada pada sektor impor serta distribusi bahan bangunan ialah PT XYZ, khususnya pada *Aluminium Profile* dan *Aluminium Composite Panel (ACP)*. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk

memperhatikan aspek-aspek yang dianggap efektif dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan, contohnya motivasi kerja serta lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menunjukkan bahwasanya motivasi memengaruhi kinerja karyawan pada PT Samugara Artajaya dengan positif. Akan tetapi, penelitian oleh (Hendrianto, Kuspriyono, & Warpindyastuti, 2023) pada Baitulmaal Muamalat justru memperlihatkan hasil yang berlainan dimana ditemukan bahwasanya motivasi kerja tidak berdampak kepada kinerja karyawan dengan signifikan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menunjukkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian (Pratiwi & Sari, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. Akan tetapi, penelitian oleh (Warongan, Dotulong, & Lumintang, 2022) justru menemukan bahwasanya kinerja karyawan di PT Jordan Bakery Tomohon tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan.

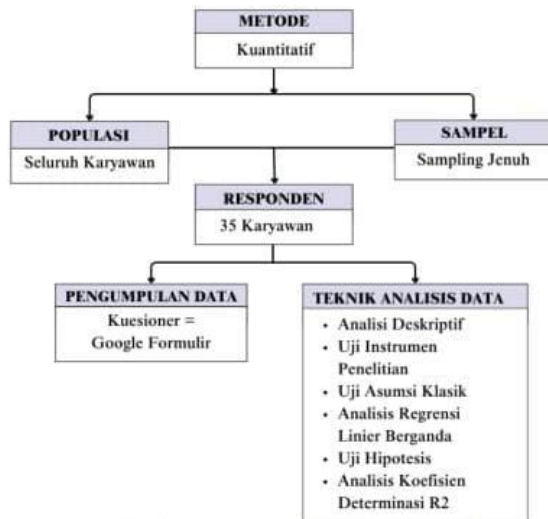
Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat inkonsistensi temuan dari penelitian sebelumnya, dimana beberapa studi memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara signifikan, sementara yang lain memperlihatkan sebaliknya. Selain itu, penelitian ini memiliki objek yang menarik karena dilakukan pada perusahaan yang sedang berkembang dan berada dalam tahap ekspansi, yaitu PT XYZ.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

BAHAN DAN METODE

Pendekatan kuantitatif menjadi metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini. Menurut (Duli, 2020), proses pengumpulan dan analisis data numerik secara objektif untuk menguji hipotesis dan mengembangkan prinsip-prinsip umum disebut pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Kerangka metode penelitian yang

dilakukan dalam studi ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Gambar 1. Kerangka Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Suriani, Risnita, & Jailani, 2023). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif sedikit sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden penelitian agar data yang diperoleh lebih representatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja	1. Gaji
	2. Fasilitas kerja yang layak
	3. Jaminan Kesehatan
	4. Jaminan Keamanan
	5. Kebutuhan rasa hormat
	6. Kebutuhan rasa diterima
	7. Persahabatan
	8. Insentif
	9. Pujian
Lingkungan Kerja	1. Suasana kerja
	2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
	3. Hubungan antar rekan kerja
	4. Fasilitas kerja yang layak
Kinerja Karyawan	1. Mutu kerja

Variabel	Indikator
	2. Kualitas kerja
	3. Ketangguhan
	4. Sikap

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian, serta melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29 dan Microsoft Excel sebagai alat bantu pengolahan data dan visualisasi hasil penelitian.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 35 karyawan PT XYZ. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki. Dari total 35 responden, sebanyak 25 responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 10 responden lainnya berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT XYZ didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun. Terdapat 17 responden yang berada pada rentang usia tersebut, kemudian diikuti oleh 10 responden dengan usia 31–40 tahun, 5 responden berusia di bawah 20 tahun, serta 3 responden berusia di atas 41 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT XYZ berada pada usia produktif.

Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA. Sebanyak 22 responden merupakan lulusan SMA, 11 responden merupakan lulusan Sarjana, serta masing-masing 1 responden merupakan lulusan Diploma 3 (D3) dan Strata 2 (S2). Hal

tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT XYZ berasal dari tingkat pendidikan menengah.

Berdasarkan masa kerja, sebanyak 10 responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 12 responden memiliki masa kerja antara 1-2 tahun, dan 13 responden memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun di PT XYZ sehingga dianggap cukup memahami kondisi lingkungan kerja dan sistem kerja perusahaan.

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel Taraf signifikansi 5%	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	0,671	0,333	Valid
	X2	0,879	0,333	Valid
	X3	0,837	0,333	Valid
	X4	0,700	0,333	Valid
	X5	0,834	0,333	Valid
	X6	0,766	0,333	Valid
	X7	0,822	0,333	Valid
	X8	0,763	0,333	Valid
	X9	0,773	0,333	Valid
Lingkungan Kerja	X1	0,654	0,333	Valid
	X2	0,778	0,333	Valid
	X3	0,767	0,333	Valid
	X4	0,761	0,333	Valid
	X5	0,75	0,333	Valid
	X6	0,541	0,333	Valid
	X7	0,715	0,333	Valid
	X8	0,737	0,333	Valid
	X9	0,675	0,333	Valid
	X10	0,786	0,333	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,444	0,333	Valid
	Y2	0,788	0,333	Valid
	Y3	0,802	0,333	Valid
	Y4	0,612	0,333	Valid
	Y5	0,703	0,333	Valid
	Y6	0,886	0,333	Valid
	Y7	0,733	0,333	Valid
	Y8	0,754	0,333	Valid
	Y9	0,878	0,333	Valid
	Y10	0,785	0,333	Valid
	Y11	0,773	0,333	Valid
	Y12	0,685	0,333	Valid
	Y13	0,803	0,333	Valid

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Mengacu dari Tabel 1, semua pernyataan dinyatakan valid untuk masing-masing variabel jika nilai *r hitung* melebihi *r tabel* dengan taraf sig. 5% ($\alpha = 0,05$) serta $n = 35$ ($df = 35 - 2$) sebagai jumlah respondennya. Dan diperoleh angka 0,333 sebagai nilai *r tabel* berdasar tabel 1 serta seluruh nilai *r hitung* tiap item pernyataan

melebihi angka tersebut ($> 0,333$). Sehingga, sifat valid serta layak untuk mengikuti tahap pengujian berikutnya dimiliki oleh semua item.

Uji Reliabilitas

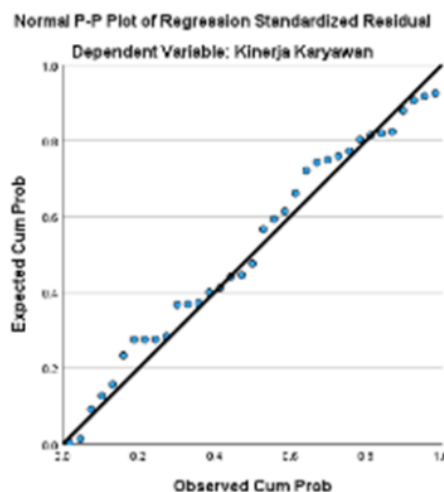
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,921	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,904	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	0,60	Reliable

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Mengacu dari Tabel 2, seluruh data memperlihatkan bahwasanya perolehan nilai untuk tiap variabel melebihi ambang batas yang sudah ditentukan. Variabel X1 dengan 9 item memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,921, variabel X2 dengan 11 item memperoleh nilai 0,904, sedangkan variabel Y dengan 13 item mencapai nilai 0,933. Oleh sebab itu, dapat ditarik simpulan bahwasanya kriteria layak serta *reliable* telah dipenuhi oleh semua item pernyataan sehingga dapat diselenggarakan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas dengan SPSS

Sebaran titik yang berada di sekeliling garis diagonal serta bergerak searah dengan garis pada Gambar 1 tersebut memperlihatkan terpenuhinya asumsi distribusi normal dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Pada Tabel 3, menunjukkan bahwasanya nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sejumlah $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, normalitas dimiliki oleh data residual.

Uji Multikolinieritas

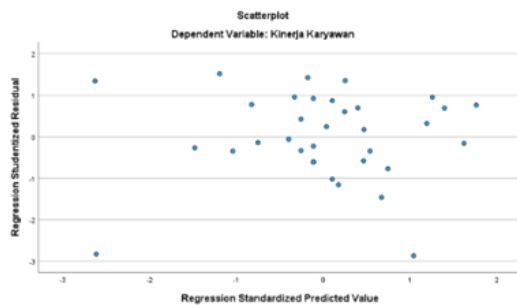
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,538	1,858
Lingkungan Kerja (X2)	0,538	1,858

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Berdasarkan hasil Tabel 4, memperlihatkan bahwasanya diperoleh nilai *tolerance* $0,538 > 0,1$, serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* $1,858 < 10$ untuk Motivasi Kerja (X1), serta Lingkungan Kerja (X2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya multikolinieritas tidak muncul di antara kedua buah variabel independen tersebut. Dengan demikian, data dapat dimanfaatkan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS

Ketiadaan suatu pola tertentu pada Gambar 2, di mana penyebaran titik tampak acak dan merata pada sumbu Y, baik di atasnya maupun dibawahnya sumbu nol, mengindikasikan tidak munculnya gejala heteroskedastisitas.

Penilaian melalui pemeriksaan visual scatterplot merupakan metode yang kerap diaplikasikan pada analisis regresi guna mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual, sehingga hasil ini dapat dianggap valid untuk menyimpulkan bahwasanya heteroskedastisitas tidak dialami oleh model.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,651	4,426
Motivasi Kerja (X1)	0,359	0,114
Lingkungan Kerja (X2)	0,735	0,131

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Mengacu dari Tabel 5, berikut hasil pengujian regresi linier bergandanya:

$$Y = 7,651 + 0,359 X1 + 0,735 X2 + e$$

Keterangan:

1. Angka 7,651 sebagai nilai konstanta yang mengindikasikan bahwasanya apabila nilai nol dimiliki oleh variabel motivasi kerja serta lingkungan kerja, maka angka 7,651 dimiliki oleh kinerja karyawan.
2. Angka 0,359 sebagai nilai koefisien regresi yang positif bagi variabel motivasi kerja. Maknanya, bila motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan.
3. Angka 0,735 sebagai nilai koefisien regresi yang positif bagi variabel lingkungan kerja. Ini memperlihatkan bahwasanya bila lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Tabel Koefisiensi Regresi Untuk Uji T (Variabel X1)

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	25,639	4,223	6,071	,001
Motivasi Kerja	,793	,116	,765	6,833

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Hasil dari Tabel 6, menunjukkan bahwa didapat angka 6,833 sebagai nilai *t hitung*, sementara angka 2,037 sebagai nilai *t tabel*. Nilai $t hitung > t tabel$ ($6,833 > 2,037$), serta nilai Sig $0,001 < 0,05$. Sehingga, H1 memperoleh penerimaan, yang maknanya, motivasi kerja (X1) berkontribusi pada kinerja karyawan (Y) dengan signifikan secara parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri & Irawan, 2023) dan (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang

memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja berdampak positif kepada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Aulianadewi & Siska, 2024) pun menegaskan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan hasil kerja yang lebih optimal.

Dalam konteks PT XYZ, motivasi kerja berperan penting karena beban tugas dan target pekerjaan memerlukan komitmen serta dorongan kuat dari dalam diri karyawan.

Tabel 7. Tabel Koefisiensi Regresi Untuk Uji T (Variabel X2)

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	7,743	4,986		1,553 ,130
Lingkungan Kerja	1,014	,108	,852	9,362 ,001

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Hasil dari Tabel 7, mengindikasikan bahwasanya didapat angka 9,362 sebagai nilai *t hitung* serta angka 2,037 sebagai nilai *t tabel*. Nilai *t hitung* > *t tabel* (9,362 > 2,037), dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Dengan demikian H2 memperoleh penerimaan, yang maknanya, secara parsial lingkungan kerja (X2) berdampak pada kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi & Sari (2023), yang memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif serta signifikan. Penelitian Iqbal (2022) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu menciptakan rasa betah bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Pada PT XYZ, pengaruh signifikan lingkungan kerja dapat dijelaskan karena sebagian besar pekerjaan bersifat operasional dan administratif yang menuntut kenyamanan fisik dan hubungan kerja yang baik.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	60,537	,001
Residual		
Total		

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Besaran *f hitung* yang tercantum pada Tabel 8 mencapai 60,537, melampaui *f tabel* sejumlah 3,29, dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Perbandingan tersebut menegaskan bahwasanya H3 memperoleh penerimaan. Maka, secara simultan, motivasi kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

Korelasi temuan tersebut konsisten dengan hasil studi Putri et al. (2024) yang memperlihatkan bahwasanya tingginya intensitas motivasi kerja, ketika berpadu dengan lingkungan kerja yang baik, mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan signifikan. Kombinasi keduanya menimbulkan kondisi kerja yang optimal, baik dari aspek psikologis maupun fisik.

Pada PT XYZ, karyawan membutuhkan motivasi untuk mencapai target yang ditetapkan, tetapi mereka juga bergantung pada lingkungan kerja yang kondusif untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika kedua faktor ini terpenuhi, kinerja meningkat secara signifikan, seperti tercermin dari hasil analisis penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			RStd. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted Square	
1	,889 ^a	,791	,778	2,687

Sumber: (Hasil Penelitian, 2025)

Besarnya koefisien determinasi pada Tabel 9, yakni R² = 0,791, memperlihatkan bahwasanya model regresi dapat menerangkan variasi kinerja karyawan dengan kuat. Angka tersebut mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menerangkan 79,1% perubahan pada kinerja karyawan. Persentase ini termasuk tinggi untuk model dengan dua variabel bebas, sehingga menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam membentuk kinerja di PT XYZ.

Namun, terdapat 20,9% varians yang belum tercakup pada studi ini. Ruang yang tersisa tersebut berpotensi dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, maupun determinan lainnya. Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki kontribusi pada kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun model penelitian ini telah menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel yang dikaji, tetap dibutuhkan eksplorasi faktor tambahan guna memperkaya pemahaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memperoleh tanggapan positif dari responden dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil regresi menunjukkan konstanta sebesar 7,651, dengan koefisien motivasi kerja 0,359 serta lingkungan kerja 0,735, yang berarti keduanya berdampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, H1, H2, beserta H3 memperoleh penerimaan karena secara parsial serta simultan, motivasi kerja serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah responden yang hanya melibatkan 35 karyawan menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan dengan karakteristik berbeda. Selain itu, penggunaan kuesioner berbasis *self-report* memungkinkan munculnya subjektivitas dalam jawaban responden. Penelitian ini juga hanya berfokus pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, dan beban kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, objek penelitian yang lebih beragam, serta menambahkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan peningkatan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

REFERENSI

Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Manajemen Kreatif*

Dan Inovasi, 2(3), 107–120.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3139>

Darmawan, D., & Burhanuddin, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Sama Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 3(1), 122–132.
<https://doi.org/10.58684/jarvic.v3i1.127>

Duli, N. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Esisuarni, E., Alqadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488.
<https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>

Haniyati, R. N., & Wilandari, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARVI NUSA GEMILANG JAKARTA UTARA. *Jurnal Pariwisata Bisnis Digital Dan Manajemen*, 2(2), 66–72.
<https://doi.org/10.33480/jasdim.v2i2.4577>

Hendrianto, P., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitulmaal Muamalat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 1–5.
<https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.298>

Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
<https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–7.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.13824>

Pratiwi, S. R., & Sari, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. *Jurnal Kewirausahaan Dan*

- Inovasi*, 2(3), 902-916.
<https://doi.org/10.31959/jm.v13i4.2418>
- Putri, C. A., & Irawan, R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lightspeed Trading Indonesia Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 132-154.
<https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.23>
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69-74. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Rahayu Nur, D., & Sari, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pemberitaan LPP RRI. 04(2), 152-158.
<https://doi.org/10.33480/jasdim.v4i2.6900>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Siregar, M., Afriani, M., & Efendy, I. (2025). Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/BB. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(4), 42-54.
<https://doi.org/10.56211/pubhealth.v3i4.795>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963-972.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>