

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Price Trandos Engineering

Noto Susanto¹, Guruh Dwi Pratama², Ninik Anggraini³, Hafis Laksmana Nuraldy⁴, Ade Rachmawan⁵

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02580@unpam.ac.id

Submitted: 15th January 2025 | **Edited:** 23rd March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Susanto, N., Pratama, G. D., Anggraini, N., Nuraldy, H. L., & Rachmawan, A. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Price Trandos Engineering. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 481-489.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT. Price Trandos Engineering, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative method, with saturated sampling technique involving 58 respondents. The data analysis techniques used in this study include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination, t-test hypothesis testing, and f-test hypothesis testing. The results show that motivation has a significant effect on employee performance. A strong correlation was found between the two variables, indicating that motivation plays a substantial role in influencing employee performance. The hypothesis testing confirmed that the effect of motivation on performance was significant, as the t-test result supported the rejection of the null hypothesis. Similarly, the work environment also has a significant effect on employee performance. A moderate correlation was observed between the work environment and performance, suggesting that improvements in the work environment can enhance employee performance. The hypothesis testing for the work environment variable also showed significant results, leading to the rejection of the null hypothesis. Furthermore, both motivation and work environment have a significant simultaneous effect on employee performance. The results indicated a strong relationship between the independent variables (motivation and work environment) and the dependent variable (employee performance). The hypothesis testing confirmed the simultaneous impact of these two factors on performance, leading to the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki target yang ingin dicapai untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan operasionalnya. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan perlu melakukan alokasi yang efisien dan optimal terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM yang baik tidak hanya memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara efektif, tetapi juga memastikan bahwa SDM yang ada dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Adha, et al., 2019). Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor utama dan krusial dalam setiap perusahaan.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tinggi, karena SDM yang handal dapat mendorong kelancaran operasional perusahaan dan meningkatkan efisiensi kerja (Saputra & Fernos, 2023). Kesadaran akan pentingnya SDM dalam mengembangkan perusahaan mendorong pentingnya perhatian khusus terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM yang dimiliki (Hustia, 2020). Artinya, perusahaan harus melihat SDM bukan hanya sebagai tenaga kerja, melainkan juga sebagai mitra strategis dan aset yang berharga untuk kemajuan bisnis (Madyoningrum & Azizah, 2022).

Motivasi dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan keduanya merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan berkinerja optimal (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Sebaliknya, jika faktor-faktor ini tidak diperhatikan dengan baik, dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan. Karyawan yang tidak termotivasi atau bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang dapat berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan kualitas pekerjaan yang rendah (Firman, et al., 2024). Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain, mengurangi kepuasan kerja, dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Di PT. Price Trandos Engineering, penting bagi pimpinan untuk memberikan perhatian lebih kepada kebutuhan motivasi karyawan dan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan selaras dengan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian target dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengelola motivasi dan lingkungan kerja secara tepat, perusahaan dapat meminimalkan risiko yang mungkin timbul akibat menurunnya kinerja karyawan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud dengan lebih optimal.

Gap penelitian ini dapat dilihat pada sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada satu aspek, yaitu motivasi atau lingkungan kerja, dan kurang meneliti interaksi antara kedua faktor ini secara bersamaan. Selain itu, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di industri tertentu, sehingga belum tentu hasilnya dapat digeneralisasi ke berbagai sektor lain, seperti sektor pendidikan, kesehatan, atau teknologi. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di sektor yang beragam.

Selain itu, gap penelitian juga muncul dalam pemahaman terhadap faktor-faktor spesifik yang membentuk motivasi dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja. Meskipun sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja, serta lingkungan kerja fisik dan sosial turut mempengaruhi, belum ada konsensus yang jelas mengenai dimensi mana yang lebih dominan atau bagaimana peran faktor-faktor tersebut berubah dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian lebih lanjut yang membahas dimensi spesifik dari motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dampaknya pada hasil organisasi, dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan wawasan yang lebih terperinci dalam implementasi kebijakan manajerial.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan tujuan yang jelas (Firdaus, et al., 2017). Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, ambisi, dan pencapaian, ataupun faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari atasan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaannya (Junaidin, et al., 2022). Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi hasil kerja individu, tetapi juga berdampak pada hubungan antar sesama karyawan dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan (Sembiring, 2020). Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar (Solihatun, et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengenali faktor-faktor yang memotivasi karyawannya dan berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama bagi pencapaian tujuan organisasi, pengembangan profesional, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat di mana karyawan melaksanakan tugas-tugas (Abdullah, 2018). Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan fasilitas yang tersedia, seperti peralatan kerja yang memadai. Sementara itu, aspek sosial dan psikologis mencakup interaksi antar sesama karyawan, hubungan dengan atasan, serta budaya perusahaan yang diterapkan (Asyifa, et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik antara karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun tim (Yoga, et al., 2019).

Lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan didukung dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi (Prabowo & Lesmana, 2023), lebih loyal kepada perusahaan, dan lebih mampu mengatasi tekanan yang mungkin timbul dalam pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung—misalnya, adanya diskriminasi, komunikasi yang buruk, atau beban kerja yang berlebihan—dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja dan menurunkan produktivitas (Akbar, et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang positif dan produktif, serta memastikan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Musnadi & Abd Majid, 2018). Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, efisien, dan tepat waktu, serta menunjukkan komitmen dan profesionalisme dalam pekerjaan (Syamsuddin, et al., 2022). Kinerja yang

optimal bukan hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada faktor-faktor lain, seperti motivasi, keterlibatan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memberikan dukungan dan penghargaan terhadap kontribusi (Akbar & Nirmala, 2023). Faktor seperti pelatihan yang memadai, peluang untuk berkembang, serta pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan kinerja individu. Sebaliknya, kinerja karyawan dapat menurun apabila ada masalah dalam hal komunikasi, manajemen, atau ketidakjelasan dalam tugas yang diberikan (Husna & Prasetya, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif memantau, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan terus berkembang, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Arianto dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Studi oleh Nuraldy (2020) menyoroti bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. Penelitian ini menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian oleh Sembiring (2020) mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan. Temuan ini menekankan bahwa kedua faktor tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam sektor perbankan.

Penelitian-penelitian di atas menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek tersebut untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan di PT. Price Trandos Engineering dengan melibatkan 58 responden sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak sederhana, di mana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun untuk menggali informasi terkait variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk memproses dan mengolah data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh simultan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini dapat mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki r tabel lebih besar dari 0.267.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, seluruh data penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik. Cronbach's Alpha adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal atau reliabilitas dari item-item dalam kuesioner atau instrumen penelitian lainnya. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen penelitian saling berkorelasi dengan baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan reliabilitas, yang memungkinkan hasil analisis lebih valid dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,145, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal tidak dapat ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, karena nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang merupakan asumsi penting dalam analisis statistik lanjutan seperti regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil olah data dan analisis regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 32,788 + 0,276 X_1 + 0,317 X_2$, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 32.788 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32,788 poin.
2. Nilai motivasi (X_1) 0,276 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276 poin.
3. Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,317 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,317 poin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 32,788 mengindikasikan bahwa ketika kedua variabel, yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja

(X2), tidak ada pengaruh atau tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap berada pada level 32,788 poin. Ini berarti bahwa meskipun tidak ada perubahan pada faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar tertentu, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai konstanta ini memberikan gambaran mengenai tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai tanpa adanya pengaruh signifikan dari motivasi atau lingkungan kerja.

Selanjutnya, nilai koefisien motivasi (X1) sebesar 0,276 menunjukkan bahwa jika faktor lingkungan kerja tetap konstan, maka setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,276 poin. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja.

Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,317 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi tetap konstan, setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,317 poin. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, nyaman, dan kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimalnya.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data SPSS diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,528, dapat disimpulkan bahwa sekitar 52,8% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Secara teoritis, koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Dalam konteks ini, nilai 0,528 berarti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini yang juga mempengaruhi kinerja.

Dengan kata lain, 52,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama tersebut, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya (47,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti keterampilan individu, pengaruh organisasi, atau faktor eksternal lainnya. Secara teoritis, hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dan lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan masih perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja.

Nilai koefisien determinasi ini juga memberi petunjuk penting bagi perusahaan untuk fokus pada perbaikan dalam dua variabel yang sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Namun, perusahaan juga harus tetap mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor lain yang turut berperan dalam mempengaruhi kinerja untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Uji Hipotesis F

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,618 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi (X1)

dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan uji F, yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, nilai Fhitung yang diperoleh (26,618) lebih besar daripada nilai Ftabel (3,16), serta nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus memperhatikan kedua faktor ini, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja tidak dapat dipandang terpisah, karena keduanya saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan harus melibatkan upaya untuk meningkatkan kedua faktor tersebut secara bersamaan, misalnya dengan memberikan insentif yang sesuai untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Lebih lanjut, implikasi hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya perencanaan strategis yang menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan perlu merancang program-program yang mendukung pengembangan motivasi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini bisa mencakup pelatihan, pengembangan karir, pemberian penghargaan, serta perbaikan fasilitas dan budaya kerja yang baik. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya fokus pada satu faktor saja, tetapi memperhatikan kedua variabel tersebut untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja mereka, yang berarti peningkatan motivasi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk fokus pada faktor motivasi sebagai salah satu upaya untuk mendorong karyawan mencapai hasil yang lebih baik. Demikian pula, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, menegaskan bahwa perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif bagi produktivitas.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua faktor tersebut, jika dikelola dengan baik secara bersamaan, dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada jika hanya fokus pada salah satu faktor saja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keduanya secara holistik dalam merancang kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa faktor internal, seperti motivasi, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk

merumuskan strategi yang mencakup kedua aspek tersebut guna mencapai kinerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shield-On Service cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- Arianto, D., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(2), 45-56. Retrieved from
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60-71.
- Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(1), 86-98.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Junaidin, J., Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 738-748.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.

- Nuraldy, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Jaya Persada Jakarta. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 5(1), 78-89.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sembiring, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(3), 112-124.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, 5(2), 54-66.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 1-13.