



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 194-204)

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

Rudolf Manuputty¹, Bambang Permadi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : rudolfmanuputty10@gmail.com¹, bambangpermadi@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 106 responden. Data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,356, koefisien korelasi 0,385, dan kontribusi pengaruh sebesar 14,8%. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,619, koefisien korelasi 0,617, dan kontribusi sebesar 38,1%. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,080 + 0,200X_1 + 0,552X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,650 dan koefisien determinasi sebesar 42,3% menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan, sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai 55,443 lebih besar dari 2,69, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT

Article History

Received: 26 Agustus 2026

Reviewed: 26 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

XYZ, both individually and simultaneously. A quantitative approach was employed involving 106 respondents. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.356, a correlation coefficient of 0.385, and an effect contribution of 14.8%. The work environment also has a significant effect on employee performance, as indicated by a regression coefficient of 0.619, a correlation coefficient of 0.617, and an effect contribution of 38.1%. Simultaneously, work motivation and work environment significantly affect employee performance, represented by the regression equation $Y = 10.080 + 0.200X_1 + 0.552X_2$. The correlation coefficient of 0.650 and coefficient of determination of 42.3% indicate that the two independent variables make a meaningful contribution to employee performance, while the remaining 57.7% is attributable to other factors outside the study. The F-test results show that the calculated F value of 55.443 exceeds the F-table value of 2.69. Therefore, work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT XYZ.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Perubahan teknologi dan meningkatnya persaingan menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif serta beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu didukung oleh dorongan kerja yang baik agar karyawan mampu menjalankan tugas secara optimal dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang memengaruhi seseorang dalam menentukan sikap dan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik cenderung menunjukkan tanggung jawab, kesungguhan, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan penghargaan yang diterima karyawan dapat menurunkan dorongan kerja dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal. Kondisi lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan fasilitas maupun suasana kerja, dapat

memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Pada PT XYZ, upaya pemberian motivasi kepada karyawan telah dilakukan melalui pemenuhan berbagai kebutuhan berdasarkan hierarki kebutuhan, antara lain kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Bentuknya antara lain pemberian uang makan, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, kegiatan kebersamaan, serta pemberian reward, bonus, insentif, dan pelatihan. Namun, beberapa bentuk pemberian tersebut belum dilaksanakan secara konsisten dan merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi masih perlu diperhatikan agar dapat mendukung kinerja karyawan secara lebih optimal.

Kinerja karyawan menggambarkan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian difokuskan pada tiga hal, yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi berkaitan dengan serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan bagi seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal.

Menurut Melayu (2017), motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi juga berkaitan dengan proses internal maupun eksternal yang dapat menimbulkan sikap aktif seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian balas jasa, penghargaan, maupun reward dapat menjadi salah satu bentuk yang mendorong motivasi karyawan. Sebaliknya, apabila perusahaan hanya berorientasi pada keuntungan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan, kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan menurunkan motivasi kerja.

Dalam jurnal yang diteliti, pemberian motivasi kerja di PT XYZ dikaitkan dengan hierarki kebutuhan Maslow, yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Bentuk pemenuhannya antara lain uang makan, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, kegiatan gathering, acara ulang tahun kantor, buka puasa bersama, serta pemberian reward, bonus, insentif, pelatihan, dan perlombaan antarkaryawan. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya konsisten dan merata.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

Selain itu, Nurmin dan Kurniawan (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi seseorang, baik sebagai individu maupun kelompok, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja memiliki arti penting karena dapat memberikan kesan yang menyenangkan dan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga kondisi yang dapat memberikan rasa nyaman dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu memberikan dukungan bagi karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut berkaitan dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Sembiring (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Kinerja menjadi salah satu aspek penting bagi organisasi karena pencapaian tujuan perusahaan sangat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja perlu mendapatkan perhatian, termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena dorongan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi kesediaan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi dapat menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 25,110 + 0,356X_1$, dengan koefisien determinasi sebesar 14,8%. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan dan dimiliki karyawan, semakin besar pula kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas dapat memberikan kondisi yang lebih baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,107 + 0,619X_2$, dengan koefisien determinasi sebesar 38,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja memberikan kondisi yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,080 + 0,200X_1 + 0,552X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 menunjukkan adanya hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 42,3% menunjukkan kontribusi kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 55,443 > F_{tabel} 2,69$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja atau lingkungan kerja secara terpisah, tetapi juga oleh kombinasi keduanya. Motivasi yang baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kondisi yang lebih mendukung bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, penelitian ini menempatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja (X_1) + Lingkungan Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Kerangka tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Serang selama tiga bulan dan dimulai pada bulan November 2025. Objek penelitian adalah karyawan pada PT XYZ.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 145 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 106 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Dengan demikian, data penelitian diperoleh dari 106 responden yang menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti sebagai bahan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang telah diolah terlebih dahulu dan diperoleh peneliti dari sumber lain sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap item instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh item pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,191.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi, dan tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan melalui regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 106 responden yang merupakan karyawan PT XYZ. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 79 orang atau sebesar 74,5%, sedangkan responden perempuan berjumlah 27 orang atau sebesar 25,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan usia, responden yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 3 orang atau 2,8%, responden berusia 21-30 tahun berjumlah 60 orang atau 56,6%, responden berusia 31-40 tahun berjumlah 37 orang atau 34,9%, dan responden berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 6 orang atau 5,7%. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada rentang usia 21-30 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 92 responden atau 86,8% memiliki pendidikan SLTA sederajat, 11 responden atau 10,4% berpendidikan diploma, dan 3 responden atau 2,8% berpendidikan sarjana (S1). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebanyak 54 responden atau 50,9% telah bekerja kurang dari 5 tahun dan 52 responden atau 49,1% telah bekerja selama 6-10 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori **setuju**. Variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata skor sebesar **3,77**, lingkungan kerja sebesar **3,81**, dan kinerja karyawan sebesar **3,85**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja, rata-rata skor yang diperoleh sebesar 3,79 dan berada pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju. Sebanyak 61,9% responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, sedangkan 38,1% memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Pada variabel kinerja karyawan, responden yang memberikan jawaban kurang setuju atau tidak setuju mencapai 32,1%.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar daripada r tabel sebesar 0,191. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinilai layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,729, lingkungan kerja sebesar 0,627, dan kinerja karyawan sebesar 0,668. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,600 sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance untuk motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,906, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,103. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,240, yang berada pada interval 1,550-2,460 sehingga model dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,355 untuk motivasi kerja dan 0,156 untuk lingkungan kerja. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 25,110 + 0,356X_1$. Koefisien regresi sebesar 0,356 menunjukkan adanya arah hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,385, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,148 atau 14,8%. Artinya, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 14,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 85,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,249 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Temuan tersebut sejalan dengan landasan teori yang digunakan dalam penelitian bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong dan mendukung perilaku seseorang untuk bekerja secara giat dan mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi dapat menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 15,107 + 0,619X_2$. Koefisien regresi sebesar 0,619 menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,617, sedangkan nilai koefisien determinasi

sebesar 0,381 atau 38,1%. Dengan demikian, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 38,1% terhadap kinerja karyawan, sementara 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,993 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang semakin baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian, bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja juga dapat memberikan rasa menyenangkan dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 10,080 + 0,200X_1 + 0,552X_2$. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,200 dan lingkungan kerja sebesar 0,552 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 42,3% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,443, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,69, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan kondisi lingkungan kerja. Motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja memberikan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui upaya peningkatan motivasi sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 25,110 + 0,356X_1$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 14,8%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 15,107 + 0,619X_2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan

$Y = 10,080 + 0,200X_1 + 0,552X_2$. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 42,3%, sedangkan 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 55,443 > F_{tabel} 2,69$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi PT XYZ, perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan pemberian motivasi kepada karyawan secara lebih konsisten dan merata. Hal ini penting karena dalam penelitian ditemukan bahwa bentuk motivasi seperti reward, bonus, insentif, pelatihan, serta kegiatan yang berkaitan dengan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri belum sepenuhnya diberikan secara berkelanjutan.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman, aman, dan mampu mendukung produktivitas karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 38,1% terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kedua faktor tersebut secara bersamaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat 57,7% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan objek, variabel, maupun cakupan responden agar diperoleh hasil yang lebih luas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.
- Kotler, Philip, & Kevin L. Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran Jilid 1* (Edisi Ketiga Belas, terjemahan Bob Sabran). Jakarta: Erlangga.
- Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Nurmin, A., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS*, 3(3), 312-321.
- Parasuraman, A., V. A. Zeithaml, & L. L. Berry. (1985). A conceptual model of service quality and its implications. *Journal of Marketing*, 49(3).
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). Motivasi kerja menurut teori Maslow bagian staf manajemen project pada PT Putera Instrumenindo, 7(2), 169-178.
- Saefurrohman. (2005). Pengembangan database spasial untuk pembuatan aplikasi berbasis GIS. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, 133-142.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1).
- Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar* (Edisi 7). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

