

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tunas Jaya

Rizky Adrinata¹, Khafi Puddin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: rizkyadrinata@gmail.com¹, khafipuddin@unimed.ac.id²

Article History:

Received: 19 Oktober 2025

Revised: 20 Desember 2025

Accepted: 05 Januari 2026

Keywords: Motivation, Work Environment and Performance

Abstract: This study aims to determine, analyze, and present a discussion of research related to the influence of work motivation and work environment together on employee performance at PT. Tunas Jaya Utama, This research will be conducted at PT. Tunas Utama Jaya, In this study, the author uses quantitative research techniques. the population in this study were all employees of PT. Tunas Jaya Utama personnel totaling 50 people, the sampling technique used in this study was saturated sampling, where a population of 50 people was used as a sample, the data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis, the results of this study were The results of this study indicate that the Motivation variable (X1) has a positive and significant effect on Performance at $\alpha = 5\%$. A positive t value indicates that the motivation variable has a unidirectional relationship with Performance. The results of this study indicate that the Work Environment variable (X2) has a positive and significant effect on Performance at $\alpha = 5\%$. A positive t value indicates that the work environment variable has a unidirectional relationship with Performance. The results of the study indicate that the Motivation and work environment variables together (simultaneously) have a positive and significant effect on Performance.

PENDAHULUAN

PT. Tunas Jaya Utama merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang distribusi angkutan barang. Perusahaan ini melayani jasa pengangkutan barang dari kapal menuju lokasi perusahaan yang dituju. Seperti perusahaan jasa pada umumnya, PT. Tunas Jaya Utama sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawan dalam mempertahankan kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan pengamatan awal dan data rekapitulasi absensi karyawan periode Oktober–Desember 2024, terdapat fluktuasi dalam tingkat kehadiran yang dapat mencerminkan permasalahan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Rata-rata tingkat kehadiran memang berada di atas 85%, namun adanya ketidakhadiran, izin, dan sakit yang relatif tinggi di beberapa bulan tertentu menunjukkan bahwa masih terdapat potensi masalah yang perlu ditangani.

Selain itu, hasil wawancara tidak langsung dengan beberapa karyawan menunjukkan

adanya ketidakpuasan terhadap sistem insentif yang dianggap kurang adil dan lingkungan kerja yang belum optimal. Sebagian besar karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka dan mengeluhkan minimnya fasilitas kerja yang memadai. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ramadhan (2024) dalam penelitiannya di PT. Indoguna Utama menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Penelitian serupa dilakukan oleh Irawati (2024) di PT. Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan. Irawati menemukan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,1%. Sementara berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Madyoningrum (2022) motivasi kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 0,233. Berdasarkan Hasil penelitian Brenda (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jordan Bakery Tomohon. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan antar penelitian tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan budaya kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di perusahaan jasa

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil usaha individu dalam memenuhi tugas dan komitmennya sesuai dengan kemampuan, latar belakang, dan komitmen waktunya (Hasibuan, 2021). Loyalitas, Prestasi Kerja, Kejujuran, Disiplin, Kreativitas, Kerja Sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Inisiatif, Keterampilan, dan Tanggung Jawab adalah beberapa kategori yang memisahkan aspek-aspek kinerja karyawan tersebut, adapun indikator dari kinerja karyawan adalah :Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, Tanggungjawab.

Motivasi

Tujuan dari motivasi adalah untuk membuat pekerja bersemangat dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaiknya (Hasibuan, 2021), motivasi kerja sendiri bisa diukur dengan menggunakan indikator internal yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi kerja, penghargaan, aktualisasi diri, dan pekerjaan yang menantang, dan indikator eksternal yang terdiri dari gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, dan pengakuan dari atasan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah Ketersediaan umum infrastruktur dan fasilitas di sekitar ruang kerja bagi pekerja yang dapat mempengaruhi cara pelaksanaan tugas dikenal sebagai lingkungan kerja. (Sutrisno, 2019), lingkungan kerja yang baik bisa diukur dengan menggunakan lingkungan kerja fisik dan non fisik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, Populasi menurut Sugiyono (2021), adalah keseluruhan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan digeneralisasikan kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Personel Tunas Jaya Utama yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . syarat minimum untuk mempengaruhi syarat apakah setiap valid atau tidak valid dengan membandingkan $r_{tabel} = 0,273$, jadi jika koefisien korelasi (r_{xy}) $< 0,273$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{xy} > 0,273$ maka dinyatakan tidak valid, hasil dari pengujian validitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Validitas Motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0.683	0,273	Valid
2	0.740	0,273	Valid
3	0.312	0,273	Valid
4	0.776	0,273	Valid
5	0.725	0,273	Valid
6	0.722	0,273	Valid
7	0.755	0,273	Valid
8	0.542	0,273	Valid
9	0.672	0,273	Valid
10	0.520	0,273	Valid

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel motivasi, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut

Tabel 2. Hasil Validitas Lingkungan Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0.726	0,273	Valid

2	0.614	0,273	Valid
3	0.616	0,273	Valid
4	0.478	0,273	Valid
5	0.666	0,273	Valid
6	0.609	0,273	Valid
7	0.705	0,273	Valid
8	0.523	0,273	Valid
9	0.682	0,273	Valid
10	0.394	0,273	Valid

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel lingkungan kerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Validitas Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0.481	0,273	Valid
2	0.645	0,273	Valid
3	0.664	0,273	Valid
4	0.640	0,273	Valid
	0.666	0,273	Valid
6	0.735	0,273	Valid
7	0.717	0,273	Valid
8	0.635	0,273	Valid
9	0.381	0,273	Valid
10	0.556	0,273	Valid

Dari tabel diatas terlihat hasil validitas untuk variabel lingkungan kerja, dimana semua nilai instrument bernilai diatas 0,273, artinya semua instrument untuk mengukur variabel budaya kerja bisa diteliti lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan

konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang, suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* bernilai diatas 0.60

Tabel 4. Uji Realibilitas Instrument

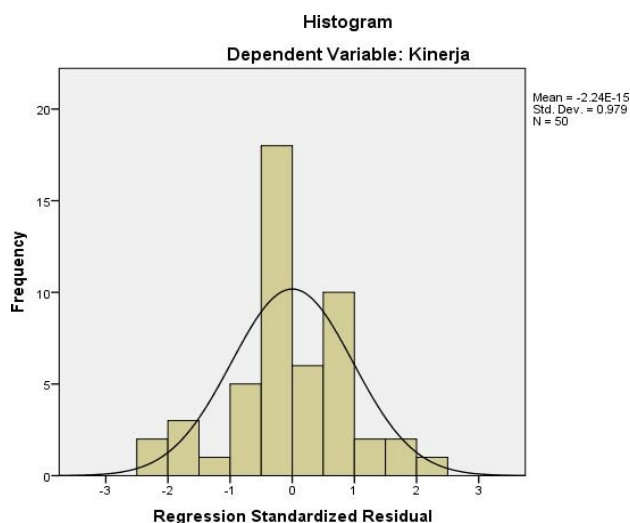
Instrument	Nilai realibilitas	Status
Motivasi	0,846	Reliable
Lingkungan Kerja	0,874	Reliable
Kinerja	0,825	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

Uji Asumsi

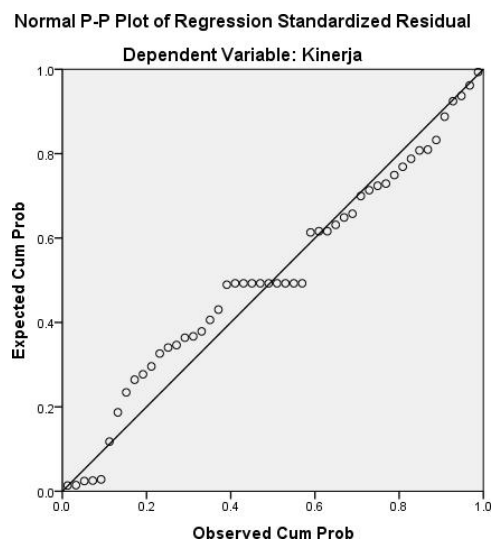
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam sebuah model regresi memiliki distrubisi normal atau tidak cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik,



Gambar 1. Histogram Normalitas

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal, selanjutnya uji normalitas juga menggunakan p-plotm. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas demikian pula sebaliknya.



Gambar 2 P-Plot Normalitas

Gambar 2 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal, selanjutnya uji normalitas juga menggunakan uji statistik, yakni uji *one sample KS*, dengan pengujian apabila nilai *asympt-sig two tailed* bernilai diatas 0.05 maka distribusi data bersifat normal/

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11389398
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.087
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188

Tabel 5. menunjukkan dalam penelitian ini nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai sebesar 0.188 bernilai diatas 0.05 artinya dalam penelitian ini distribusi data sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya untuk melihat ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*, Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance >0,1 atau nilai VIF < 10 maka, tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Coefficients^a

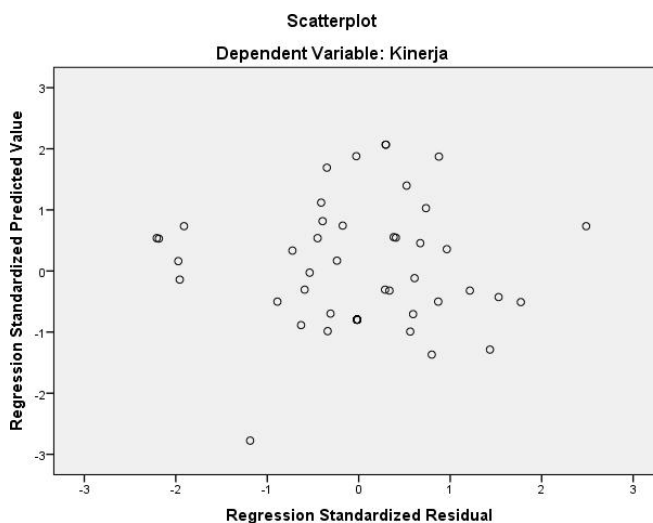
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.519	1.926
Lingkungan Kerja	.519	1.926

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 6. memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (1.926) dan X_2 (1.926) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0.519) dan X_2 (0.519) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas didalam penelitian ini.

3. Uji Heterodeksitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot Model. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika, Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.



Gambar 3 Scatterplot

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.446	2.006		.721	.475
Motivasi	.634	.061	.664	10.445	.000
Lingkungan Kerja	.330	.058	.360	5.659	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 7. diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 Motivasi sebesar 0,634, nilai b_2 Lingkungan Kerja 0,330 dan nilai konstanta (a) adalah 1.446 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.446 + 0,634 X_1 + 0,330 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1.446, nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu Motivasi dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja akan meningkat sebesar 14.46%
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,634, menunjukkan besaran pengaruh variabel motivasi terhadap lingkungan kerja, jika variabel motivasi secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan Kinerja sebesar 6.34%
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,330, menunjukkan besaran pengaruh Variabel lingkungan Kerja (X_2) artinya jika variabel lingkungan kerja secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan Kinerja sebesar 3.30%

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.446	2.006		.721	.475
Motivasi	.634	.061	.664	10.445	.000
Lingkungan Kerja	.330	.058	.360	5.659	.000

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X_1)

Terlihat pada kolom t variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai thitung (10.445) > ttabel (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X2)

Terlihat pada kolom t variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai thitung (5.659) > ttabel (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja

Uji F (Uji Secara Simultan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas,

Tabel 9. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	555.703	2	277.851	214.796	.000 ^b
Residual	60.797	47	1.294		
Total	616.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 214.796 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti $F_{hitung} 214.796 > F_{tabel} 3,19$, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Tabel 10. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.897	1.13735

Tabel diatas menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,901 berarti 90.1% faktor-faktor Kinerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi. Sedangkan sisanya 9.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin atau pelatihan.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai thitung (10.445) > ttabel (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan

lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja. Untuk mencapai kepuasan kerja, motivasi kerja merupakan wujud energi penggerak untuk membangun semangat kerja individu sehingga orang bersedia berkolaborasi, beroperasi secara efisien, dan terintegrasi dengan total bisnisnya. Menurut Cemal, proses mengetahui seberapa besar tindakan atau usaha yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi dikenal sebagai motivasi kerja (Zehir, 2012). Menurut salah satu penafsiran, motivasi kerja adalah suatu sikap yang mempengaruhi keadaan fisik dan kepercayaan diri seseorang guna meningkatkan kualitas pekerjaan sendiri dan mengoptimalkan kinerjanya guna mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Berikut ini adalah unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi. Seseorang yang kurang motivasi hanya mengerjakan pekerjaannya dengan sedikit usaha. Konsep penelitian penting yang berkaitan dengan kinerja individu adalah motivasi. Oleh karena itu, motivasi adalah tindakan memberi dorongan, menciptakan motif, atau menciptakan keadaan yang menimbulkan dorongan. Cara lain untuk menjelaskannya adalah bahwa motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk melakukan hal-hal tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Penggerak, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang mungkin dapat menginspirasi seseorang untuk mengekang dan memuaskan keinginannya sendiri adalah nama lain dari motivasi (Bahri, 2017), hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainur, A., Amalia, S., Nila, W., & Naomi, D. (2024) dan Nur Kasanah, A., & Lies, I. 2024, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai thitung (5.659) > ttabel (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja.

Menurut Sutrisno (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana dan sarana yang ada di sekitar ruang kerja pegawai, yang mungkin mempengaruhi cara pelaksanaan pekerjaan. Sunyoto menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap cara mereka menjalankan tugasnya (Panjaitan, 2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, lingkungan kerja merupakan tempat dimana berbagai kalangan mempunyai akses terhadap berbagai fasilitas pendukung. Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja mereka, yang mencakup segala sesuatu di sekitar mereka yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas (Nitisemito, 2008). Sementara itu, Bambang menegaskan, salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah tempat kerja. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendorongnya untuk bekerja sebaik mungkin akan berhasil; sebaliknya jika seorang pegawai bekerja pada lingkungan yang tidak mendorongnya untuk bekerja sebaik-baiknya maka ia akan menjadi malas dan mudah lelah sehingga berakibat pada kinerja yang buruk (Swasto, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria, F. N., & Mochammad, S. A. (2024), Choirunnisa., & Agung, S. (2023) dan Afriani, O., & Endah, M (2024) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 214.796 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti $F_{hitung} 214.796 > F_{tabel} 3,19$, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Untuk mencapai kepuasan kerja, motivasi kerja merupakan wujud energi penggerak untuk membangun semangat kerja individu sehingga orang bersedia berkolaborasi, beroperasi secara efisien, dan terintegrasi dengan total bisnisnya. Menurut Cemal, proses mengetahui seberapa besar tindakan atau usaha yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi dikenal sebagai motivasi kerja (Zehir, 2012). Sunyoto menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap cara mereka menjalankan tugasnya (Panjaitan, 2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, lingkungan kerja merupakan tempat dimana berbagai kalangan mempunyai akses terhadap berbagai fasilitas pendukung Hasil penelitian yang dilakukan oleh yang di lakukan oleh Maria, F. N., & Mochammad, S. A. (2024), Choirunnisa., & Agung, S. (2023) dan Afriani, O., & Endah, M (2024) yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afriza, S. &. (2018). *Pembangunan dan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- A'idatul, A. S. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Kompensasi & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(2), 432-438.
- Alfianti, N. K. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lottemart Wholesale Semarang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(2), 193-199.
- Astuti, R. &. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Aulia, S. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 5(1), 154-159.
- Badan Pusat Statistik. (2025, Februari 5). *Ekonomi Indonesia Tahun 2024 Tumbuh 5,03 Persen (C-to-C). Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024 Tumbuh 5,02 Persen (Y-on-Y). Ekonomi*

- Indonesia Triwulan IV-2024 Tumbuh 0,53 Persen (Q-to-Q)*. Retrieved Februari 10, 2025, from bps.go.id: <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/02/05/2408/ekonomi-indonesia-tahun-2024-tumbuh-5-03-persen--c-to-c---ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2024-tumbuh-5-02-persen--y-on-y---ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2024-tumbuh-0-53-persen--q-to-q--.html>
- Bahri, S. &. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1).
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Burhannudin, B. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Choirunnisa., &. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. XYZ). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 95-105.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, H. N. (2013). Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram. *Jurnal Valid*, 10(2), 32.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 2(1), 187-210.
- Ikhwana, M. &. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research*, 1(2), 217-232. doi:<https://doi.org/10.21154/Niqosiya.V1i2.286>
- Indriani, A. Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.
- Irawati, L. S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(2), 469-481. doi:<https://doi.org/10.53067/ijebef>
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Agora*, 6(1), 2.
- Margono. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muc Consulting. (2025, Februari 7). *Melambat, Pertumbuhan Ekonomi 2024 Sebesar 5,03%*. Retrieved Februari 10, 2025, from muc.co.id: <https://muc.co.id/id/article/melambat-pertumbuhan-ekonomi-2024-sebesar-503>
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalita, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noni, M. F. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

-
- Karyawan Pada Puskesmas Sememi. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial)*, 1(4), 123-133.
- Nurhidayari, M. &. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum* *Ekonomi Syariah*, 6(2), 99.
doi:<https://doi.org/10.31602/Iqt.V6i2.3559>
- Oktaviani, A. &. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen & Pendidikan*, 2(3), 101-109.
- Panjaitan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 2.
- Putra, K. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618.
- Qoyyimah, M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Ramadhan, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoguna Utama. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 97-104.
doi:<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3273>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Sari, D. R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jombang: STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kencana.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Zaki, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Zehir, C. M. (2012). The Moderating Effect Of Ethical Climate On The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Large Companies In Turkey. *Journal Social And Behavioral Sciences*, 5(8), 734-743