

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Cikumpay

The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Cikumpay

Aulia Arta Mevia^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.auliamevia.@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id^b,
zenita@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This research aims to investigate the relationship between PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Cikumpay's work environment and employee motivation in relation to productivity. It is the goal of the study to evaluate hypotheses about the links between variables using quantitative approaches based on a causal-associative approach. "The research population consisted of all 389 workers, with a sample size of 197 persons, and a saturation sampling technique was used to guarantee that the results are reflective of reality. The data collected from the questionnaire, which employed a five-point Likert scale, was analyzed using multiple linear regression. Work Environment (X2) and Work Motivation (X1) both have a positive and statistically significant impact on Performance (Y) at PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Cikumpay. The former has a t-statistic of 9.030 and a regression coefficient of 50.4%, while the latter has a t-statistic of 19.633 and a regression coefficient of 85%. Employee performance is explained by 73.6% of the variance by the combined effect of the Work Environment (X2) and Work Motivation (X1) variables, with the remaining 26.4% attributable to other factors that were not included in this research".

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara lingkungan kerja PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Cikumpay dan motivasi karyawan dalam kaitannya dengan produktivitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hipotesis tentang hubungan antar variabel menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan pendekatan kausal-asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh 389 pekerja, dengan ukuran sampel 197 orang, dan teknik pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menjamin bahwa hasilnya mencerminkan realitas. "Data yang dikumpulkan dari kuesioner, yang menggunakan skala Likert lima poin, dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1) keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja (Y) di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Cikumpay. Yang pertama memiliki statistik t sebesar 9,030 dan koefisien regresi 50,4%, sedangkan yang kedua memiliki statistik t sebesar 19,633 dan koefisien regresi 85%. Kinerja karyawan dijelaskan sebesar 73,6% dari varians oleh pengaruh gabungan variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1), dengan sisa 26,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini".

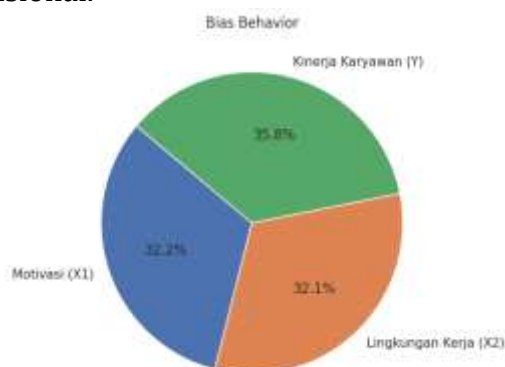
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Fenomena peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama perusahaan di era digital yang kompetitif. Organisasi dituntut memiliki tenaga kerja kompeten, termotivasi, dan didukung lingkungan kerja yang kondusif "(Firman et al., 2024; Solihatun et al., 2021). Menurut Tutu et al., (2022), komunikasi efektif dan kondisi kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan". Keunggulan bisnis kini bergantung pada kemampuan perusahaan mengelola manusia sebagai aset utama (Asyifa et al., 2023). Dalam konteks industri perkebunan yang

kompleks dan berisiko tinggi, motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor krusial bagi keberhasilan operasional.



Gambar 1. Bias Behavior

Data pada Gambar 1. menunjukkan persepsi responden terhadap tiga variabel: motivasi (32,2%), lingkungan kerja (32,1%), dan kinerja karyawan (35,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang hampir sama terhadap peningkatan kinerja. Menurut teori motivasi Herzberg, pengelolaan unsur-unsur higienis dan motivasi yang tepat akan menghasilkan kinerja yang optimal. (Yashak et al., 2020). Robbins dan Judge dalam Maha & Herawati, (2022) mengatakan bahwa tempat kerja yang menyenangkan dan interaksi sosial yang konstruktif meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan kerja.

Dari sisi normatif, “Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diperbarui melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan hak atas pekerjaan dan lingkungan kerja yang layak. Ketentuan ini diperkuat oleh PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan serta Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 (Nurkhaerani, 2024)”.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, (2020) menemukan bahwa “motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 65,3%. Namun, Madyoningrum & Azizah, (2022) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan penelitian Hustia, (2020) menunjukkan pengaruh positif simultan dari ketiga variabel tersebut”.

Sebagai perusahaan BUMN di sektor padat karya, PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. “Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga penelitian pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Cikumpay diharapkan memperkuat bukti empiris dan memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan produktivitas sektor perkebunan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN I Regional 2 Cikumpay sebagai dasar peningkatan produktivitas dan kesejahteraan kerja secara berkelanjutan”.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Cikumpay”.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Harapan (*Expectancy Theory of Motivation*)

Teori Harapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom dan menjelaskan bahwa “motivasi individu ditentukan oleh harapan terhadap hasil dari usahanya (Septyarini & Rosiana, 2021). Jika seseorang merasa bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan memberikan imbalan yang berharga, maka ia akan termotivasi.” (Syarifuddin et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah subbidang manajemen yang berkaitan dengan membantu bisnis mengelola personel mereka secara efektif dan dinamika antar departemen yang berbeda di dalam perusahaan tersebut. (Paterson & Kriedt dalam Prasetyo et al., 2021). Menurut Wendell French dalam Prasetyo et al., (2021), MSDM mencakup proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemanfaatan, pemberian kompensasi, dan motivasi tenaga kerja. Sementara itu Ramu dalam Prasetyo et al., (2021) Definisi sumber daya manusia adalah proses manajemen operasional suatu organisasi untuk merencanakan, mengatur, meregulasi, dan mengelola sumber daya manusia secara efisien guna mencapai tujuan bisnis.

Motivasi Kerja

Menurut Jufrizen & Hadi (2021), m Dorongan yang menumbuhkan semangat seseorang untuk mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi kerja. Indikator motivasi kerja menurut Sophonpanich dalam Herlambang et al., (2024) meliputi: 1) Ketekunan, 2) Ketulusan, 3) Kesabaran, dan 4) Kewirausahaan. “Penelitian oleh Sembiring, (2020) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Madyoningrum & Azizah, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Majid & Hakim, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika didukung oleh kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Selanjutnya, penelitian Ningsih, (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian yang lebih terbaru dilakukan oleh Sutrisno et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan yang memengaruhi kemudahan dan efisiensi kerja (Aslami, 2022). “Indikator lingkungan kerja: 1) Kebersihan, 2) Suhu udara, 3) Penerangan, 4) Keamanan, 5) Kebisingan, 6) Hubungan pemimpin dengan pegawai, dan 7) Hubungan antarpegawai (Aslami, 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Pratama & Surya, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Loliyana, (2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, Mogi et al., (2022) menyatakan bahwa

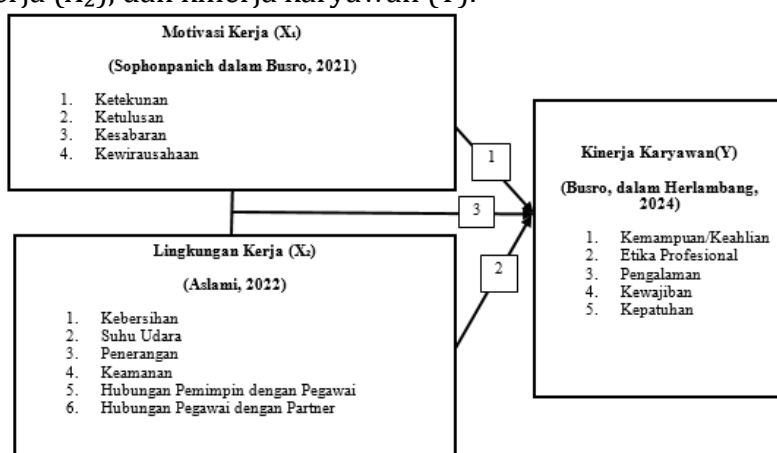
lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, Penelitian Sutaguna et al., (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian Edris & Suwaji, (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Rahmawati et al.,(2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan target tertentu. “Indikator kinerja karyawan (Busro dalam Herlambang et al., (2024): 1) Kemampuan, 2) Etika profesional, 3) Pengalaman, 4) Kewajiban, dan 5) Kepatuhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Penelitian Sunardi & Adam, (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Novrizal, (2025) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ibrahim et al., (2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Wulandari, (2020) menyatakan bahwa motivasi, iklim organisasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, Hidayat et al., (2023) dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari dalam maupun luar organisasi.”

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan antara motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Diolah, Penulis (2025)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berikut ini dirumuskan berdasarkan uraian teoretis, temuan penelitian sebelumnya, dan kerangka kerja yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. H_{a1} : “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Cikumpay”.

2. Ha₂: “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Cikumpay.”
3. Ha₃: “Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Cikumpay.”

3. Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Cikumpay, Kabupaten Purwakarta, dan menggunakan metode kuantitatif jenis kausal asosiatif. Pengumpulan dan analisis data penelitian dilakukan antara September 2025 dan Januari 2026. Populasi penelitian terdiri dari 389 pekerja aktif. Untuk sampel ini, digunakan Rumus Slovin. Pendekatan pengumpulan data meliputi survei dengan skala Likert. “Uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R³) adalah beberapa uji statistik yang digunakan untuk analisis data di SPSS.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden berperan dalam mendeskripsikan serta memberikan lebih rinci untuk memahami hasil penelitian

Tabel 1. Presentase jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	91	46,2
Perempuan	106	53,8
Total	197	100,0

Melalui tabel tersebut, terkait jenis kelamin karyawan menunjukkan yang terbanyak adalah responden perempuan

Tabel 2. Presentase Rentang Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 25	36	18,3
25 – 35	92	46,7
36 – 45	51	25,9
> 46	18	9,1
Total	197	100,0

Menurut tabel tersebut mengenai usia karyawan, mayoritas responden berusia antara 25s/d 35 Tahun.

Tabel 3. Presentase lama bekerja karyawan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	27	13,7
1 – 3 Tahun	43	21,8
4 – 6 Tahun	57	28,9
> 6 Tahun	70	35,5
Total	197	100,0

Sebagian besar responden telah bekerja selama 4-6 tahun, dengan beberapa responden memiliki pengalaman lebih dari 6 tahun. “Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman yang kuat tentang prosedur dan lingkungan kerja perusahaan, serta memiliki banyak pengalaman kerja. Namun, responden yang telah bekerja di perusahaan kurang dari satu tahun atau selama satu hingga tiga tahun masih terwakili,” yang menunjukkan adanya pembaharuan organisasi dan perekrutan staf baru.

Uji Instrumen

Tabel 4. Hasil uji Validitas

Variabel	No item	Nilai r hitung	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,709	0,139	Valid
	2	0,754	0,139	Valid
	3	0,790	0,139	Valid
	4	0,650	0,139	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,710	0,139	Valid
Kinerja (Y)	3	0,703	0,139	Valid
	4	0,675	0,139	Valid
	5	0,683	0,139	Valid

Semua item dalam variabel pernyataan “Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,139, menurut hasil penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel-variabel tersebut dan dengan demikian valid dan sesuai untuk digunakan”.

Tabel 5. Hasil uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	4	0,789	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,777	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Cronbach's Alpha, setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih dari 0,60, yang menunjukkan reliabilitas yang kuat. Motivasi bernilai 0,789, lingkungan kerja 0,766, dan kinerja karyawan 0,777. Semua instrumen penelitian dinilai sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini karena tingkat konsistensi internal dan reliabilitasnya yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13671485
Most Extreme Differences	Absolute	.031
	Positive	.031
	Negative	-.023
Test Statistic		.031
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji normalitas, yang menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, menghasilkan tingkat signifikansi asimtotik sebesar 0,200. Data residual dianggap memiliki distribusi normal karena angka ini lebih tinggi dari 0,05. Data tersebut sesuai untuk pengujian hipotesis tambahan dan analisis regresi linier berdasarkan temuan ini, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.325	1.160		-8.904	.000		
	X1	.504	.056	.337	9.030	.000	.968	1.033
	X2	.850	.043	.733	19.633	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Tidak adanya multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Toleransi sebesar 0,968 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,033 (< 10) untuk setiap variabel, memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa model regresi tersebut sesuai untuk digunakan.

Tabel 8. Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.030	.683		4.437	.000		
	X1	-.037	.033	-.080	-1.113	.267	.968	1.033
	X2	-.035	.026	-.099	-1.370	.172	.968	1.033

a. Dependent Variable: ABS_RES

Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, menurut temuan uji heteroskedastisitas menggunakan teknik Glejser. Ini membuktikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.325	1.160		-8.904	.000		
	X1	.504	.056	.337	9.030	.000	.968	1.033
	X2	.850	.043	.733	19.633	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Baik motivasi intrinsik maupun “faktor lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas. Motivasi kerja tampaknya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t estimasi 9,030 > t-tabel (±1,96), nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan koefisien regresi 0,504”.

Berdasarkan “nilai signifikansi (0,000 < 0,05), nilai t estimasi (19,633), koefisien regresi (0,850), dan t-tabel (±1,96), kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara positif”.

Lingkungan kerja lebih penting daripada motivasi kerja, menurut Koefisien Standar (Beta), dengan nilai beta 0,733 dibandingkan dengan 0,337 untuk motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja adalah faktor terpenting yang memengaruhi produktivitas pekerja.

Tabel 10. Hasil uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2527.914	2	1263.957	274.022	.000 ^b
	Residual	894.848	194	4.613		
	Total	3422.761	196			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja						

Nilai F yang diestimasi sebesar 274.022 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa “motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan”

Tabel 11. Hasil uji Regresi Linear

Model Summary ^b (UJR)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.736	2.14770
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Analisis regresi linier multivariat menghasilkan nilai R-squared sebesar 0,736, yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan konteks organisasi menjelaskan 73,6% varians dalam produktivitas kerja. Pada saat yang sama, variabel di luar model penelitian menjelaskan 26,4% varians dalam produktivitas pekerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, “variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi 0,504, nilai t hitung $9,030 > t$ -tabel ($\pm 1,96$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kita menerima H1, yang berarti bahwa dorongan intrinsik dalam bekerja memang meningkatkan produktivitas”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan termotivasi secara intrinsik, kinerja mereka meroket. Temuan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian Sembiring (2020).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Koefisien regresi sebesar 0,850, “nilai t terhitung sebesar $19,633 > t$ -tabel ($\pm 1,96$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ semuanya terkait dengan variabel lingkungan kerja”. Dengan demikian, kami menerima H1, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tempat kerja memang memengaruhi hasil kerja karyawan. Moral kerja, produktivitas, dan kenyamanan di tempat kerja semuanya dapat memperoleh manfaat dari lingkungan yang lebih mendukung secara fisik dan psikologis. Ketika pekerja merasa dihargai dan dihormati, mereka lebih cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Konsisten dengan penelitian lain, Selain itu, studi ini menunjukkan bagaimana tempat kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas. (Sembiring, 2020).

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Tabel Ringkasan Model menampilkan hasil analisis regresi linier berganda, “yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,736. Ini berarti bahwa faktor-faktor yang terkait dengan motivasi karyawan dan kualitas lingkungan kerja mereka menjelaskan 73,6% dari varians kinerja. Variabel lain, yang tidak termasuk dalam analisis ini, menjelaskan 26,4% sisanya”.

5. Kesimpulan

Menurut temuan, baik lingkungan kerja maupun motivasi karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja, dan efek ini agak sinergis. Menciptakan suasana kerja yang positif adalah hal terpenting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karena memiliki dampak yang lebih besar daripada motivasi intrinsik. Secara bersamaan, kedua variabel ini menjelaskan 73,6% variasi dalam produktivitas pekerja; Analisis ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin melihat peningkatan kinerja karyawan, mereka harus menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendorong, aman, menyenangkan, dan mendukung.

Daftar Pustaka

- Aslami, N. (2022). *Lingkungan kerja dan budaya organisasi*.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Edris, M., & Suwaji, R. (2023). The influence of work environment and work stress on employee performance. *International Journal of Management Studies*.
- 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.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari, 2024(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.
- Hidayat, R., Pratama, A., & Surya, D. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Ibrahim, M., Rahman, A., & Putra, D. (2022). Organizational culture, employee motivation, workload, and employee performance. *Journal of Management Development*.
- Loliana. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja,

- beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Majid, A., & Hakim, A. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Mogi, R., Tumbel, T., & Dotulong, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal EMBA*.
- Ningsih, S. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Novrizal. (2025). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Nurkhaerani, E. (2024). Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang sistem pengupahan perspektif hukum ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. *Jurnal Esensi Hukum*.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pratama, A., & Surya, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–17. *STIE Surya Nusantara*. Retrieved From. <http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id>
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sunardi, & Adam, M. (2020). Intrinsic motivation and personal value in predicting job satisfaction and employee performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*.
- Sutaguna, I., Rahman, F., & Wijaya, H. (2023). The effect of work environment, competence, and experience on employee performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wulandari, S. (2020). Pengaruh motivasi, iklim organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor motivasi teori dua faktor Herzberg dan tahap motivasi guru pendidikan Islam: Herzberg two-factor theory's motivation factor and the Islamic studies teachers motivation level. *Sains Insani*.