

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Darmadi<sup>1</sup>, Ratna Sari<sup>2</sup>, Desi Prasetyani<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received: 2026-04-13 Revised: 2026-04-23 Accepted: 2026-06-01</p> <p><b>Keywords:</b> Work Motivation, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Sinar Usaha Cemerlang Central Jakarta. This research employed an associative method with a quantitative approach. The population and sample consisted of 65 employees selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using SPSS version 23 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.732 and a significance value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.013 and a significance value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. Simultaneously, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by an F-value of 67.409, which is greater than the F-table value of 3.145, and a significance value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. The coefficient of determination analysis shows an R Square value of 0.685, indicating that work motivation and work environment explain 68.5% of the variance in employee performance, while the remaining 31.5% is influenced by other variables not examined in this study. These findings suggest that improving employee motivation and creating a conducive work environment are important factors in enhancing employee performance.</i></p>

**Kata Kunci:**  
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 65 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,732 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,013 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 67,409 lebih besar dari F tabel sebesar 3,145 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,685 yang berarti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas organisasi, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan agar mampu merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat (Yanuari, 2019). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, kinerja tidak lagi dipandang hanya sebagai hasil kerja individu, tetapi juga sebagai refleksi dari efektivitas sistem organisasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting karena berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya produktivitas karyawan (Herawati, 2022). Motivasi kerja juga berperan dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan lebih bersedia untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja, seperti sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, dan hubungan kerja yang harmonis (Marcela & Tumanggor, 2024).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih fokus dan produktif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dukungan atasan, dan budaya kerja yang positif (Hanafi & Zulkifli, 2018). Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Sustikasari & Baskoro, 2024).

Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Perubahan pola kerja, perkembangan teknologi, meningkatnya tuntutan pekerjaan, serta persaingan bisnis yang semakin kompleks sering kali menimbulkan tekanan yang dapat memengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kinerja karyawan, terutama ketika organisasi gagal menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem motivasi yang memadai (Putra, 2021; Hendrayanti, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi kerja dengan upaya perbaikan lingkungan kerja agar dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Urgensi penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja semakin meningkat seiring dengan perubahan karakteristik tenaga kerja modern. Karyawan saat ini tidak hanya mengharapkan imbalan finansial, tetapi juga menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan berkembang, serta pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan. Perubahan ekspektasi tersebut menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian Edward et al. (2026) menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap kinerja, khususnya pada generasi muda yang mendominasi angkatan kerja saat ini. Dengan demikian, pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Lebih lanjut, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cenderung konsisten positif, namun tingkat pengaruhnya berbeda-beda pada setiap organisasi. Albab dan Sudiro (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Arista (2020) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tidak selalu berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi lainnya. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Wahyuni dan Budiono (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian mengenai lingkungan kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan (Rahmawati & Damayanti, 2023; Nurhayati, 2024), sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja menjadi lebih kecil ketika motivasi kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris tambahan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:13), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Pendekatan ini digunakan karena data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada responden, sehingga menghasilkan data numerik yang dapat diolah secara statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sinar Usaha Cemerlang yang beralamat di Jalan Kwini No. 1, Gedung TIMSCO Unit B1, Senen, Jakarta Pusat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Usaha Cemerlang yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga jumlah responden sebanyak 65 orang. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 23 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan) untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

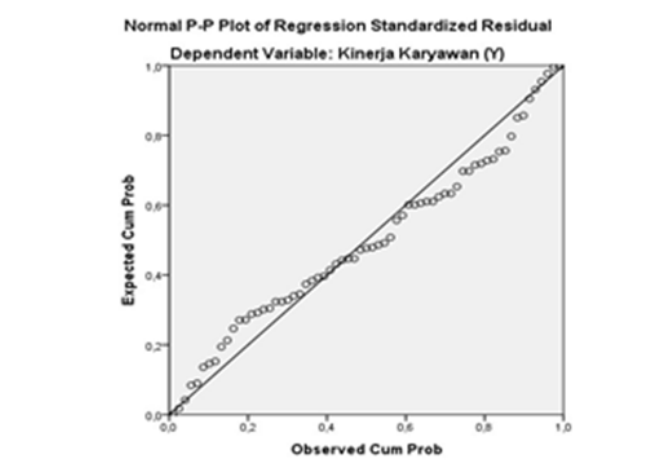
**Tabel 1 Uji Validitas**

X1	X2	X3	r Tabel	Keputusan
0,709	0,551	0,551	0,244	Valid
0,615	0,480	0,546	0,244	Valid
0,593	0,608	0,415	0,244	Valid
0,467	0,429	0,557	0,244	Valid
0,574	0,466	0,349	0,244	Valid
0,466	0,544	0,417	0,244	Valid
0,587	0,479	0,590	0,244	Valid
0,623	0,562	0,485	0,244	Valid
0,680	0,586	0,524	0,244	Valid
0,747	0,521	0,523	0,244	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244). Dengan demikian, seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 1 Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

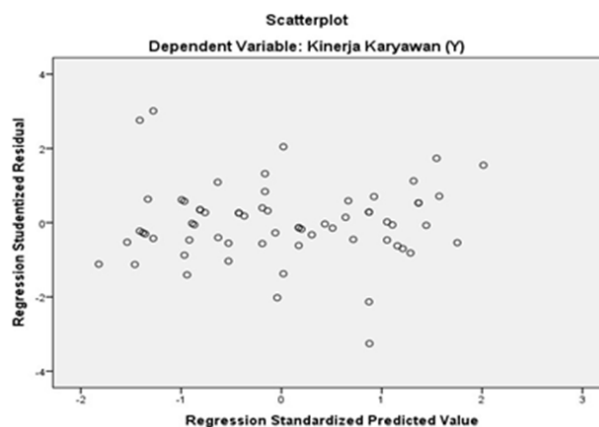
**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kriteria	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,58	1,723	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,58	1,723	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,580 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,723 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model penelitian memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Autokorelasi**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Regresi Berganda**

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Std. Error	Beta (Standardized Coefficients)	t Hitung	Sig.
Konstanta	9,961	2,347	-	4,244	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,314	0,066	0,443	4,732	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,396	0,079	0,469	5,013	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 9,961 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,961. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,314 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,396 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,396 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

## Uji Hipotesis

**Tabel 4 Uji Pengaruh (Uji t)**

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Std. Error	Beta (Standardized Coefficients)	t Hitung	Sig.
Konstanta	9,961	2,347	-	4,244	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,314	0,066	0,443	4,732	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,396	0,079	0,469	5,013	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Nilai signifikansi kedua variabel independen sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien beta standar Lingkungan Kerja (0,469) lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja (0,443), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

**Tabel 5 Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	593,241	2	296,621	67,409	,000b
Residual	272,82	62	4,4		
Total	866,062	64			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung 67,409 > F tabel 3,145 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat.

**Tabel 6 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828a	0,685	0,675	2,098

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,685 atau 68,5%, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 68,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,828 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,732 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki komitmen terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung (Herawati, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albab dan Sudiro (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Arista (2020), Zuraida et al. (2023), dan Rofik (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan karena individu terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Selain itu, penelitian Habeban (2023) dan Farhan dan Indriyaningrum (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan berbagai program yang dapat memperkuat motivasi kerja karyawan agar kinerja organisasi dapat terus berkembang secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,396 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,396 satuan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas kerja, tetapi juga meliputi hubungan sosial antarpegawai, komunikasi yang baik, dukungan dari pimpinan, serta suasana kerja yang harmonis. Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, tingkat stres dapat diminimalkan sehingga mereka dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas dan menurunkan semangat kerja karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Damayanti (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nurhayati (2024), Putra (2021), serta Kurniawan dan Purwanto (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Mona dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Menariknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien beta standar lingkungan kerja sebesar 0,469 lebih besar dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,443. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sangat membutuhkan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap perbaikan fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dan suasana kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 67,409 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,145 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor internal berupa motivasi kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi namun bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung kemungkinan tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik juga tidak akan memberikan hasil maksimal apabila karyawan tidak memiliki motivasi yang cukup dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut harus dikelola secara bersamaan agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Wahyuni & Budiono, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Albab dan Sudiro (2022), Arista (2020), serta Murtiyoko dan Tama (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Andryani et al. (2024), Fauziah (2025), dan Kantohe dan Sutarmin (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor motivasional dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Mustaqim dan Purba (2022) serta Edward et al. (2026) menegaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus mempertahankan motivasi kerja karyawan akan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,685 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memfokuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Usaha Cemerlang Jakarta Pusat. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 67,409 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi kerja, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif karena terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Albab, M. U., & Sudiro, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.04>

- Ananda Dawam, P. T. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. ABC. *Kindai*, 21(1). <https://doi.org/10.35972/kindai.v21i1.2036>
- Andryani, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. *Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 3(2). <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i2.375>
- Arifin, M. Z. (2022). Literatur review pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Mizania: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.47776/mizania.v1i1.472>
- Arista, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>
- Edward, E., Ernanda, Y., Wynne, G. F., Waruwu, F., & Ardiani, W. (2026). Pengaruh work-life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Medan. *Empiricism Journal*. <https://doi.org/10.36312/wbt3pb05>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Fauziah, A. (2025). Pengaruh motivasi, budaya, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 2(4). <https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i4.259>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hendrayanti, S. (2024). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v19i2.12380>
- Herawati, H. (2022). Pengaruh efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 5(2). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2237>
- Kantohe, A., & Sutarmin. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(4). <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.21143>
- Lumowa, R. P., Lengkong, V. P. K., & Lumanauw, B. (2025). Analisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Bening's Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 12(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i3.66319>
- Maharani, R. P., & Yanuar. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i1.33843>
- Marcela, H., & Tumanggor, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sinergi Manajemen*. <https://doi.org/10.70285/37h8b690>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Mudiansyah, P. (2025). Pengaruh kedisiplinan kerja, keterampilan kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.26877/jibeka.v4i1.1256>
- Murtiyoko, H., & Tama, R. G. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.70429/jpema.v3i2.235>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

- kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2). <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Norcahyani, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Mizania: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.47776/mizania.v1i1.475>
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5). <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2). <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Rahmawati, E., & Damayanti, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers). *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i1.23>
- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1). <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Sustikasari, A. P., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(4). <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4898>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 6(1). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(2). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1). <https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198>
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.681>