

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ DI MINAS

Marnala Pakpahan

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : marnalapakpahan46@gmail.com

diterima: 10/8/2024; direvisi: 16/9/2024; diterbitkan: 31/10/2024

Abstract: *This scholarly investigation endeavors to dissect and interpret the extent to which occupational motivation and the prevailing work environment exert a conjoint and individual influence on the performance indices of employees at PT. Asrindo Citraseni Satria, Minas. Employing a purposive, non-probabilistic sampling framework, a cohort of 74 individuals constituted the study's empirical foundation. The findings evince that work motivation independently yields a statistically significant and positively valenced impact on employee performance ($t_{\text{count}} = 4.871 > t_{\text{table}} = 1.99394$; $p = 0.000 < 0.05$; $\beta = 0.262$), as does the work environment ($t_{\text{count}} = 2.981 > t_{\text{table}} = 1.99394$; $p = 0.004 < 0.05$; $\beta = 0.369$). Moreover, both variables, when analyzed concurrently, exhibit a substantial and synergistic influence on performance outcomes ($F_{\text{count}} = 31.032 > F_{\text{table}} = 3.98$; $p = 0.000 < 0.05$), collectively accounting for 46.6% of the observed variation in employee productivity. The residual 53.4% is ostensibly modulated by exogenous determinants not encompassed within the analytical purview of this inquiry.*

Keywords: *Work motivation, Work environment, Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam lanskap persaingan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, entitas korporasi dihadapkan pada imperatif untuk mengakselerasi produktivitas serta efisiensi operasional sebagai prasyarat pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Di antara determinan utama yang memainkan peran krusial dalam keberhasilan institusional tersebut adalah kinerja individual para karyawan, yang menjadi manifestasi konkret dari efektivitas strategis organisasi secara keseluruhan.

Individu yang menunjukkan kinerja optimal dalam lingkungan kerja umumnya mampu menyelesaikan tugas-tugas secara efisien dan tepat waktu, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh impuls intrinsik atau dorongan batiniah.

Dorongan ini dapat bersifat konstruktif maupun destruktif, tergantung pada sejauh mana intensitasnya selaras dengan ekspektasi serta cakupan deskripsi kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, mencakup aspek keamanan, kesehatan, serta produktivitas, berperan esensial dalam memelihara motivasi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Atmosfer kerja yang tertata baik akan mendorong terciptanya rasa aman dan kepuasan psikologis, yang secara langsung berimplikasi pada peningkatan performa individu.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan tekanan psikologis dan fisiologis yang signifikan, sehingga berpotensi mereduksi kualitas serta capaian kinerja para pekerja secara substansial.

Berdasarkan hasil observasi empiris yang dilakukan di PT. Asrindo Citraseni Satria (ACS), teridentifikasi sejumlah anomali dalam aspek kinerja karyawan yang mengindikasikan degradasi produktivitas. Pertama, tingginya tingkat absensi di beberapa unit kerja merefleksikan potensi ketidakpuasan intrinsik terhadap lingkungan kerja atau sistem organisasi. Kedua, persepsi ketidakadilan dalam sistem remunerasi serta minimnya insentif yang diberikan turut memengaruhi deteriorasi motivasi kerja.

Ketiga, akumulasi beban kerja yang tidak diimbangi dengan bentuk apresiasi proporsional berimplikasi pada kelelahan fisik dan psikologis yang kronis, yang selanjutnya meningkatkan tingkat stres dan menurunkan efektivitas kerja. Keempat, kondisi kerja yang ekstrem—meliputi paparan suhu tinggi, intensitas kebisingan, serta potensi bahaya keselamatan—menciptakan tantangan operasional yang signifikan bagi para pekerja di lapangan dalam menjalankan fungsinya secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam perspektif Sarinah dan Mardanela (2017:37), manajemen dipahami sebagai suatu proses sistemik yang bertujuan untuk merealisasikan sasaran organisasi melalui koordinasi kolektif antar individu serta optimalisasi pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki entitas tersebut.

Menurut Rivai (2018:28), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikulasikan sebagai suatu disiplin strategik yang menginisiasi orkestrasi sistematis atas entitas personalia dalam kerangka struktural organisasi, dengan orientasi pada optimalisasi kapabilitas dan utilisasi sumber daya manusia sebagai instrumen distingtif dalam mengakumulasi dan mempertahankan superioritas kompetitif terhadap aktor-aktor pesaing dalam konstelasi pasar yang volatil dan kompetitif.

Menurut Wibowo (2018:322), motivasi dapat dimaknai sebagai suatu mekanisme psiko-dinamis yang mengaktivasi dan mengarahkan energi intrapersonal secara intens, terfokus, serta berkelanjutan (*intensity, direction, and persistence*), menuju pemenuhan aktualisasi diri dalam bentuk pencapaian performa optimal yang selaras dengan tujuan hierarkis baik individual maupun organisasi secara sistemik.

Dalam perspektif yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2017:34), indikator-indikator motivasi kerja dapat dirumuskan melalui enam dimensi esensial yang saling terintegrasi dalam kerangka dinamika perilaku organisasi, yakni:

1. Tanggung jawab, dimaknai sebagai kapasitas internal individu dalam memikul beban fungsional secara otonom atas pelaksanaan tugas profesi dengan tingkat akuntabilitas yang tinggi.
2. Prestasi kerja, yaitu dorongan intrinsik untuk mengaktualisasi kapabilitas secara maksimal guna menyelesaikan tugas dengan mutu kinerja superior.
3. Peluang untuk maju, yang mencerminkan aspirasi untuk memperoleh mobilitas vertikal berbasis meritokrasi, selaras dengan kompensasi yang proporsional terhadap nilai pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, yang merujuk pada ekspektasi akan validasi eksternal

berbentuk penghargaan material maupun simbolik atas kontribusi yang telah diaktualisasikan.

5. Pekerjaan yang menantang, sebagai refleksi dari motivasi epistemik individu dalam menjelajahi kompleksitas tugas guna memperluas kompetensi domain.
6. Gaji dan insentif, yakni representasi konkret dari sistem remunerasi yang berfungsi sebagai penguatan eksternal terhadap performa, berbasis evaluasi objektif atas produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2016:74), lingkungan kerja diinterpretasikan sebagai konfigurasi holistik dari instrumen, material, atmosfer sekitar, proseduralitas operasional, serta struktur pengaturan kerja yang melingkupi subjek pekerja, baik dalam kapasitas individual maupun kolektif. Entitas lingkungan kerja ini memiliki implikasi signifikan terhadap produktivitas fungsional sumber daya manusia, sehingga eksistensinya menuntut rekayasa manajerial yang sistematis dan berorientasi ergonomis guna menginduksi stimulus motivasional serta mendukung efisiensi operasional dalam pelaksanaan aktivitas kerja secara berkesinambungan.

Menurut Hasibuan (2020:98), lingkungan kerja dapat direduksi menjadi tiga variabel indikatorial yang memiliki pengaruh determinan terhadap dinamika kinerja karyawan, yakni:

1. Atmosfer Kerja

Merujuk pada konfigurasi lingkungan fisik dan psikososial yang mendukung kenyamanan kerja, termasuk pencahayaan yang memadai, akustik yang terkendali dari gangguan kebisingan, serta parameter keselamatan yang menjamin stabilitas psikologis dan fisik dalam pelaksanaan tugas-tugas fungsional.

2. Interpersonalitas Kolegial
Menggambarkan kualitas afiliasi sosial dan kohesi antarindividu dalam ekosistem organisasi. Keharmonisan relasional yang bercorak kekeluargaan

di antara sesama karyawan dapat menjadi determinan kuat dalam retensi tenaga kerja dan akselerasi produktivitas.

3. Infrastruktur Operasional

Merujuk pada ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai meskipun tidak bersifat mutakhir. Fasilitas kerja yang fungsional tetap menjadi parameter signifikan dalam menunjang performa kerja serta efisiensi eksekusi tugas.

Menurut Anwar Prabu (2017:9), kinerja atau *performance* dapat dipahami sebagai representasi kuantitatif dan kualitatif dari derajat ketercapaian eksekusi terhadap suatu program, aktivitas, atau kebijakan yang dirancang dalam kerangka realisasi tujuan strategis, sasaran operasional, serta manifestasi visi-misi institusional yang telah dikristalisasikan melalui konstruksi perencanaan strategik organisasi.

Berdasarkan elaborasi konseptual yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2017:10), performativitas aparatur dalam tataran organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi evaluatif yang saling melengkapi, yakni:

1. Distingsi Kualitatif atas Output Kerja
Merujuk pada derajat superioritas hasil kerja yang terealisasi melalui konformitas terhadap protokol normatif dan ekspektasi institusional. Dimensi ini mencakup:
 - a. *Adherensi terhadap parameter kerja institusional*, yakni derajat kecocokan pelaksanaan tugas dengan standar prosedural yang telah ditetapkan secara eksplisit.
 - b. *Ketajaman presisi operasional*, yang mencerminkan kecermatan, akurasi numerik, dan kehati-hatian prosedural sebagai bentuk integritas kerja individual.

- c. *Kapabilitas epistemik*, yaitu kapasitas individu dalam mendaya gunakan pengetahuan substantif dan teknis yang relevan dengan lingkup tugasnya.
2. Kuantifikasi Output dalam Dimensi Temporer Mewakili volume capaian kerja yang terukur dalam unit waktu tertentu serta sejauh mana produktivitas individu merepresentasikan efektivitas fungsional. Termasuk dalam cakupan ini adalah:
 - a. *Ekspresi numerik hasil kerja*, yaitu representasi konkret dari capaian kinerja yang linier dengan ekspektasi korporat.
 - b. *Ketuntasan prosedural*, berupa kemampuan menyelesaikan aktivitas kerja sesuai dengan instrumen regulatif yang berlaku.
 - c. *Akomodasi terhadap ekspektasi target*, yakni sinkronisasi aktualisasi kerja dengan indikator kuantitatif yang ditetapkan dalam kerangka kerja.
3. Akurasi Kronologis dalam Pelaksanaan Fungsi Dimensi ini berkaitan dengan utilisasi temporal secara efisien dan disiplin, sehingga menghasilkan performa yang tepat waktu dan minim deviasi. Indikatornya meliputi:
 - a. *Konformitas temporal*, yaitu penyelesaian kerja dalam rentang waktu yang telah ditentukan.
 - b. *Kecakapan temporal anticipatif*, yakni kapasitas dalam merampungkan pekerjaan lebih cepat dari jadwal tanpa degradasi kualitas.
 - c. *Konsistensi dalam manajemen waktu*, yang mengindikasikan ketundukan terhadap struktur waktu yang telah dibakukan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Subjek empiris dalam penelitian ini ialah entitas pekerja yang berafiliasi dengan korporasi PT. Asrindo Citraseni Satria, yang secara geografis berlokasi di kawasan Menara Bintara, Jalan Bintara Nomor 34, Kelurahan Minas Jaya, Kecamatan Minas, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Lokasi tersebut berfungsi sebagai pusat operasional yang merepresentasikan konteks spasial penelitian, sekaligus menjadi locus observasi terhadap dinamika kinerja dan determinan perilaku kerja dalam lingkungan korporat yang bersifat sektoral.

Eksplorasi ilmiah ini mengadopsi paradigma kuantitatif dengan pendekatan metodologis berbasis survei. Sebagaimana diartikulasikan oleh Sugiyono (2020:17), pendekatan kuantitatif merepresentasikan suatu entitas penelitian yang berorientasi pada derivasi inferensial melalui penerapan teknik statistik atau pendekatan kuantifikasi lainnya yang terstruktur secara sistematis. Dengan demikian, desain penelitian yang diaplikasikan dalam studi ini diklasifikasikan sebagai riset survei, yang memfasilitasi perolehan data empiris dari unit-unit observasi melalui instrumen terstandarisasi dalam kerangka generalisasi populatif.

Populasi target dalam kajian ini merepresentasikan keseluruhan entitas pekerja di PT. Asrindo Citraseni Satria yang berlokasi di Minas, dengan total agregat sebanyak 285 individu. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penyusunan kerangka sampel mencakup seluruh personel aktif yang tercatat secara administratif sebagai bagian dari korporasi tersebut. Dalam upaya untuk mendistilasi ukuran sampel yang memadai serta mempertahankan validitas inferensial, pendekatan kalkulatif yang digunakan ialah formulasi Slovin pada tingkat margin of error sebesar 10%. Formula ini, yang secara luas diakui dalam paradigma metodologi kuantitatif,

menawarkan mekanisme pragmatis untuk menentukan kuantitas responden yang bersifat representatif, tanpa memerlukan dependensi terhadap tabel distribusi sampel, sehingga memperkuat probabilitas generalisasi terhadap populasi induk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R. hitung	R. tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	Butir 1	0,600	0,2287	Valid
	Butir 2	0,400		Valid
	Butir 3	0,715		Valid
	Butir 4	0,516		Valid
	Butir 5	0,698		Valid
	Butir 6	0,554		Valid
	Butir 7	0,589		Valid
	Butir 8	0,597		Valid
	Butir 9	0,449		Valid
	Butir 10	0,658		Valid
	Butir 11	0,504		Valid
	Butir 12	0,417		Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	Butir 1	0,605	0,2287	Valid
	Butir 2	0,670		Valid
	Butir 3	0,425		Valid
	Butir 4	0,385		Valid
	Butir 5	0,562		Valid
	Butir 6	0,687		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Butir 1	0,520	0,2287	Valid
	Butir 2	0,577		Valid
	Butir 3	0,605		Valid
	Butir 4	0,717		Valid
	Butir 5	0,569		Valid
	Butir 6	0,600		Valid

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2025

Merujuk pada data empiris yang tersaji dalam Tabel 5.8, dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir instrumen menunjukkan koefisien korelasi (r -hitung) yang secara konsisten melampaui ambang batas nilai kritis r -tabel sebesar 0,2287 (pada $N = 74$). Oleh karena itu, secara metodologis, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan memiliki validitas konstruk yang memadai. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dinyatakan layak dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1)	0,797	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,645	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,639	Reliabel

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan eksaminasi reliabilitas sebagaimana tertera dalam tabel referensial, seluruh konstruk empiris memperlihatkan koefisien Cronbach's Alpha yang melampaui ambang kurvatur 0,60—sebuah ambivalensi statistik yang menandai kohesi intrainstrumen berada dalam spektrum konvergensi yang dapat dipertanggungjawabkan secara epistemik. Oleh karena itu, dapat diinferensikan bahwa instrumen survei memiliki kapabilitas replikatif dan resiliensi metodologis yang mencukupi untuk dijadikan perangkat validasi empiris dalam studi lanjut yang bersifat kuantitatif dan berparadigma positivistik.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Tabel
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98354668
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.055
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
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.		

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil eksaminasi parametrik terhadap distribusi probabilitas residual, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang secara epistemologis melampaui batas signifikansi konvensional 0,05. Dengan demikian, dapat dielaborasi bahwa sebaran data empiris dalam penelitian ini mengikuti kurva distribusi Gaussian secara normatif, dan karenanya memenuhi prasyarat asumsi normalitas dalam kerangka inferensial-statistik.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,756	1,322	Bebas Multikolinearitas
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,756	1,322	Bebas Multikolinearitas
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan interpretasi terhadap tabel pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) menunjukkan nilai *tolerance* yang melebihi ambang batas minimal 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, dapat ditarik inferensi bahwa tidak terdapat indikasi kontaminasi multikolinearitas dalam struktur model regresi yang diestimasi, sehingga variabel-variabel independen dalam model ini dapat dipandang bebas secara substansial dari redundansi linier yang bersifat patologis.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas				
Coefficients ^a				
Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,145	0,885	
	Motivasi Kerja (X ₁)	-1,308	0,195	Bebas Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja (X ₂)	1,713	0,091	Bebas Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: Abs_Res				

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2025

Merujuk pada interpretasi tabel hasil estimasi uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui pendekatan *Glejser test* pada perangkat lunak SPSS versi 26.0, diperoleh temuan bahwa kedua variabel independen menunjukkan nilai signifikansi (p-value) yang melampaui ambang probabilistik konvensional 0,05 (sig > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan secara epistemik bahwa dalam model regresi yang dianalisis tidak terdeteksi eksistensi simptomatik dari heteroskedastisitas, sehingga residual model dapat dianggap menyebar secara homoskedastik dan memenuhi asumsi klasik.

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda			
Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.091	3.114
	Motivasi Kerja (X ₁)	.262	.054
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.369	.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil estimasi model regresi linear berganda yang diperoleh, interpretasi koefisien dapat dirumuskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) sebesar 2,091 mengindikasikan adanya intercept positif dalam persamaan regresi, yang secara implisit mencerminkan nilai ekspektasi dari variabel dependen — dalam hal ini kinerja karyawan — pada saat seluruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) berada dalam kondisi nihil atau tidak mengalami variabilitas. Konstanta positif ini secara paradigmatik menunjukkan eksistensi pengaruh dasar yang inheren pada variabel dependen, terlepas dari kontribusi variabel eksogen.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,262 mengimplikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan linier antara tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya, *ceteris paribus*, setiap peningkatan satu unit atau satuan persentase dalam motivasi kerja akan berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0,262 satuan pada variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,369 untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan relasi positif yang substansial antara persepsi lingkungan kerja dan kinerja individu. Dengan demikian, asumsi lain dianggap tetap (*holding other variables constant*), setiap peningkatan 1% dalam kualitas lingkungan kerja secara teoritis akan menginduksi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan, mencerminkan kontribusi lingkungan terhadap produktivitas organisasi.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.451	2.011
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil eksaminasi kuantitatif yang tersaji dalam tabel analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466, yang secara ekuivalen merepresentasikan kontribusi sebesar 46,6%. Interpretasi dari koefisien ini mengindikasikan bahwa proporsi varian pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 46,6%.

Dengan demikian, sisa varian sebesar 53,4% dapat diatribusikan pada pengaruh eksogen dari determinan-determinan lain yang berada di luar cakupan konstruksi teoretis dan operasional penelitian ini. Faktor-faktor residual tersebut mungkin mencakup aspek-aspek lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi psikologis individu, maupun dinamika eksternal perusahaan yang secara potensial berkontribusi terhadap fluktuasi performa karyawan namun tidak diinkorporasikan dalam model analitis yang digunakan.

Tabel 8 Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	251.068	2	125.534	31.032	.000 ^b
Residual	287.215	71	4.045		
Total	538.284	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)					

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

Hasil elaborasi analitis yang tercermin dalam tabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,032 secara signifikan melampaui nilai kritis F_{tabel}

sebesar 3,98, dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang secara substansial berada jauh di bawah ambang konvensional 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kondisi ini merefleksikan adanya hubungan simultan yang bermakna secara statistik antara variabel eksogen—yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja—terhadap variabel endogen berupa kinerja karyawan. Dengan demikian, secara epistemologis, hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan dapat diterima karena secara empiris menunjukkan validitas inferensial dalam menjelaskan konstruksi teoritik yang mendasari model regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Uji T Parsial			
Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	
1			
(Constant)	.671	.504	
Motivasi Kerja (X1)	4.871	.000	
Lingkungan Kerja (X2)	2.981	.004	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil olah output SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil eksaminasi terhadap uji t parsial yang tercantum dalam tabel, dapat diekstrapolasikan simpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memperlihatkan signifikansi statistik yang substansial, ditunjukkan oleh nilai t empiris sebesar 4,871 yang melampaui batas kritis t tabel sebesar 1,99394, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah ambang probabilistik 0,05. Dengan koefisien regresi positif senilai 0,262, temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) dapat dinyatakan diterima secara inferensial.
2. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan efek yang bermakna secara statistik, dengan t

empiris sebesar $2,981 > t$ tabel $1,99394$ dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, disertai koefisien regresi positif sebesar $0,369$. Hal ini menegaskan bahwa secara parsial, lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan dan konvergen terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, secara metodologis dan analitis, hipotesis kedua (H_2) dinyatakan valid dan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan konstruksi analitis dari hasil investigasi empiris serta elaborasi konseptual yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan konklusi-komprehensif sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel motivasi kerja memperlihatkan keterkaitan kausal yang signifikan secara statistik dan bersifat positif terhadap parameter kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t empiris sebesar $4,871$ yang melampaui batas kritikal t tabel $1,99394$. Artikulasi temuan ini mengimplikasikan bahwa eskalasi dalam dimensi motivasional secara intrinsik maupun ekstrinsik akan berbanding lurus dengan peningkatan performa individual dalam konteks organisasi.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial juga mengemuka sebagai determinan yang memiliki kontribusi signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikalkulasi melalui nilai t empiris sebesar $2,981$ yang melebihi nilai t tabel $1,99394$. Implikasi inferensial dari temuan ini mengindikasikan bahwa konfigurasi lingkungan kerja yang kondusif secara ergonomik, psikologis, maupun sosiokultural secara signifikan dapat mengakselerasi produktivitas kerja.

3. Secara simultan, koeksistensi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan, yang terafirmasi melalui perolehan F empiris sebesar $31,032$ melebihi F tabel $3,98$. Kontribusi kolektif dari kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar $46,6\%$ sebagaimana tercermin dalam nilai R^2 , sedangkan sisanya sebesar $53,4\%$ diatribusikan kepada variabel-variabel eksternal lain yang berada di luar cakupan investigasi ini.

Saran

Berdasarkan sintesis temuan empiris dan elaborasi konseptual yang telah diuraikan, maka rekomendasi strategis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Entitas korporasi dianjurkan untuk mengintensifkan mekanisme insentif dan sistem rekognisi berbasis meritokrasi, antara lain melalui pemberian remunerasi variabel, peluang akselerasi jenjang karier, serta akses terhadap pelatihan berbasis kompetensi. Langkah ini diharapkan mampu menginternalisasi rasa kebermanaan kerja, sehingga memacu afiliasi afektif dan intensitas performatif karyawan secara berkelanjutan.
2. Diperlukan penguatan ekosistem kerja yang inklusif dan sinergis melalui optimalisasi aspek ergonomis, penyediaan sarana-prasarana yang mendukung, serta fasilitasi komunikasi multidireksional antar elemen organisasi. Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif terbukti memiliki korelasi positif terhadap efisiensi kerja dan kohesi tim.
3. Untuk agenda riset selanjutnya, disarankan adanya eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel eksogen lain yang berpotensi memoderasi atau memediasi kinerja,

seperti dimensi komunikasi organisasi, kultur korporat, paradigma inovasi, maupun strategi pemasaran adaptif, guna memperluas spektrum generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Perilaku konsumen dan Keputusan pembelian*. PT Alex Media.
- Arrum, Y. P. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di prima ragil jaya yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 227–240.
- Bambang Swasto Sunuharyo (2018), *Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik*, Penerbit Salemba Empat
- Burhany. (2017). *Akuntansi Manajemen Lingkungan, Alat Bantu Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dalam Pembangunan Berkelanjutan*. Erlangga
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Christin, P. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1011 – 1020. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/p/emba/article/view/23219>
- Daft. (2020). *Manajemen*. Erlangga.
- Erdiansyah, SE., M. . (2016). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV PATAKARAN PALEMBANG. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 93–108.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PT Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931-939>
- Ikhsan, A. (2016). *Akuntansi Manajemen Lingkungan*. graha ilmu.
- Kartini dan Kartono. (2018). *Patologi Sosial* (Jilid 4). PT Raja Gafindo Persada.
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap*

- produktivitas kerja karyawan pada ud sinar abadi*. 7(2), 156–164.
- Lubis, S., Teviana, T., Saputra, H., Lie, D., Harmen, H., Harahap, L. M., Rahmawati, R., Rusmiati, & Rosari, N. (2019). *Pengantar Manajemen* (A. Ikhsan (ed.); 2nd ed.). MADENATERA.
- Novriansyah, Y., & Al-Aziz, A. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aditama, R. . (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Perilaku konsumen dan Keputusan pembelian*. PT Alex Media.
- Arrum, Y. P. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di prima ragil jaya yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 227–240.
- Bambang Swasto Sunuharyo (2018), *Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik*, Penerbit Salemba Empat
- Burhany. (2017). *Akuntansi Manajemen Lingkungan, Alat Bantu Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dalam Pembangunan Berkelanjutan*. Erlangga
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Christin, P. L., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) Di Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1011 – 1020. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23219> Daft. (2020). *Manajemen*. Erlangga.
- Erdiansyah, SE., M. . (2016). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV PATAKARAN PALEMBANG. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 93–108.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PT Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931-939>
- Ikhsan, A. (2016). *Akuntansi Manajemen Lingkungan*. graha ilmu.
- Kartini dan Kartono. (2018). *Patologi Sosial* (Jilid 4). PT Raja Gafindo Persada.
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja*

- dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada ud sinar abadi. 7(2), 156–164.
- Lubis, S., Teviana, T., Saputra, H., Lie, D., Harmen, H., Harahap, L. M., Rahmawati, R., Rusmiati, & Rosari, N. (2019). *Pengantar Manajemen* (A. Ikhsan (ed.); 2nd ed.). MADENATERA.
- Novriansyah, Y., & Al-Aziz, A. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.475>
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(2), 155–167. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i2.3735>
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Masiswa Manajemen*, 2(1), 145–158.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi kedua). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarinah dan Mardanela. (2017). *Pengantar Manajemen* (Pertama). Deepublish.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara,
- Sudarsono, H. (2020). *Manajemen Pemasaran*. Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Kuantitatif, Kualitatif Dab R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Amin Widodo, W. (2022). *Strategi Bisnis dengan Bauran Pemasaran* (M. Alfatah Kalijaga (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wati, N. M., & Warsindah, L. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Competency, Motivation Terhadap Job Performance Dengan Peran Mediasi Work Engagement pada Pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 574. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22025>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. rajawali pers.
- Wijaya, C. (2021). *Produktivitas Kerja*. Prenada Media.
- Zainurossalamia, S. (2020). *Manajemen Pemasaran : Teori dan Strategi* (Hamdan (ed.)). Forum Pemuda Aswaja.