

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI KOTA PRABUMULIH)

Dea Ismawati<sup>1</sup>, Resi Marina<sup>2</sup>, Zakaria Harahap<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [\\*deacangtip99@gmail.com](mailto:*deacangtip99@gmail.com)<sup>1</sup>, [resimarina50@gmail.com](mailto:resimarina50@gmail.com)<sup>2</sup>, [zakariaharahap888@gmail.com](mailto:zakariaharahap888@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan data dan dianalisis secara statistik. Teknik pengambilan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,313 dengan nilai signifikan 0,026, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai signifikan 0,018. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7,550 dengan nilai signifikan 0,002. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,238 menunjukkan bahwa 23,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### Kata kunci

**Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Nusantara Surya Sakti, Prabumulih City. The method used in this study is a quantitative method with a causal associative approach, which aims to describe the relationship between variables based on data and statistical analysis. The sampling technique used was saturated sampling of 43 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The results indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. The t-test results indicate that the work environment has a calculated t-value of 2.313 with a significance level of 0.026, while work motivation has a calculated t-value of 2.475 with a significance level of 0.018. The F-test results show an F-value of 7.550 with a significance level of 0.002. The coefficient of determination value of 0.238 indicates that 23.8% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, with the remainder influenced by other variables outside the study.*

### Keywords

**Work Environment, Work Motivation, Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, industri otomotif dan jasa pelayanan sepeda motor memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu mempertahankan produktivitas, loyalitas pelanggan, serta pencapaian target perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan layanan otomotif, PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih sangat bergantung pada kinerja

karyawan karena karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan serta menjalankan berbagai fungsi administrasi, teknis, dan pelayanan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, rapi, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, komunikasi yang kurang efektif, maupun konflik internal dapat menurunkan produktivitas karyawan. Rovizanti et al. (2024) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Armansyah (2024) yang menyatakan bahwa faktor fisik dan nonfisik lingkungan kerja memberikan kontribusi kuat terhadap pencapaian kinerja di sektor swasta.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik), yang mengarahkan perilaku, intensitas, dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan. Motivasi intrinsik muncul dari rasa tanggung jawab, pencapaian, dan pengembangan diri, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh imbalan finansial, bonus, penghargaan, jaminan kerja, serta kondisi kerja yang baik (Faktor Hygiene). Nurzakiah (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, berbagai faktor internal dan eksternal, terutama lingkungan kerja dan motivasi kerja, perlu dikelola secara optimal untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan awal di PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih, masih ditemukan beberapa permasalahan yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, terdapat keluhan mengenai keterbatasan tata letak ruang kerja, fasilitas seperti pendingin ruangan yang kurang memadai, serta tingginya turnover pada divisi sales marketing yang mengindikasikan adanya permasalahan pada lingkungan kerja nonfisik. Dari aspek motivasi kerja, masih terdapat persepsi bahwa sistem insentif dan bonus belum transparan serta belum sebanding dengan beban kerja. Selain itu, meningkatnya keterlambatan dan absensi tanpa keterangan menunjukkan menurunnya motivasi dan kedisiplinan karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada pencapaian target yang belum konsisten serta meningkatnya komplain pelanggan akibat kesalahan administrasi dan kurangnya ketelitian kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sumita & Berliani (2024), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, serta bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi penelitian berjumlah 43 karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sejalan dengan Chotamul Fajri et al. (2022) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 43 karyawan PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih sebagai responden. Responden didominasi oleh laki-laki (58,14%), berusia 21–30 tahun (65,12%), serta memiliki masa kerja 1–3 tahun (39,53%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan masa kerja yang relatif cukup untuk memahami pekerjaan di perusahaan.

#### 3.2 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,300) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850 pada variabel lingkungan kerja, 0,842 pada variabel motivasi kerja, dan 0,881 pada variabel kinerja karyawan. Seluruh nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

##### b. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik P-Plot, sehingga data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,942 ( $> 0,10$ ) dan VIF sebesar 1,061 ( $< 10$ ) pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Model regresi menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1 Hasil uji regresi linear berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	10.543	6.588		1.600	.117
LINGKUNGAN KERJA	.430	.186	.321	2.313	.026
MOTIVASI KERJA	.456	.184	.343	2.475	.018

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,543 + 0,430X_1 + 0,456X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 10,543 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai konstan, maka kinerja karyawan sebesar 10,543. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,430 dan motivasi kerja sebesar 0,456 menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap peningkatan lingkungan kerja maupun motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

#### a. Hasil Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika thitung > ttabel dan nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika thitung < ttabel dan nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	10.543	6.588		1.600	.117
LINGKUNGAN KERJA	.430	.186	.321	2.313	.026
MOTIVASI KERJA	.456	.184	.343	2.475	.018

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai thitung 2,313 > ttabel 2,021 dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima). Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai thitung 2,475 > ttabel 2,021 dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Hasil Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. < 0,05$ . Hasil uji dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.354	2	280.677	7.550	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1487.064	40	37.177		
	Total	2048.419	42			

Sumber: Data Primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,550 >  $F_{tabel}$  4,07 dengan nilai  $Sig.$  0,002 < 0,05, sehingga lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Dengan demikian, H3 diterima..

### 3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.274	.238	6.097

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) memiliki nilai sebesar 0,238. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih sebesar 23,8%, sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,430 satuan artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,430. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,313 > 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

### 3.7 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (motivasi

kerja) sebesar 0,456 artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,456. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,475 > 2,021$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

### **3.8 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih**

Berdasarkan hasil uji F variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $7,550 > 4,07$  dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih adalah sebesar 23,8% sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,238, yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 23,8%, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi upaya yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Prabumulih.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*. 3(1), 81-93.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95-112.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373

- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco, BAJ Behavioral Accounting Journal, 4(1), 249-258.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1).
- Munawaroh, S., Ganie, D., & Purwanto, S. A. (2025). Pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat terhadap pengelolaan keuangan desa (Studi kasus di Kampung Labanan Makmur Kecamatan Teluk Bayur Kabupaten Berau). JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 8(1), 60-69.
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. Jurnal Syntax Admiration. 5(12), 5937-5948.
- Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). A Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi. Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA), 9(1), 1-27.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan, 4(4), 279-284.
- Rovizanti, A. M., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 7(2), 1426-1435.
- Sumita, I., & Berliani, T. (2024). PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KELAS TERHADAP MOTIVASI Education Journal, 6(1), 8-16. BELAJAR SISWA. Equity In
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. TARBIYAH: Journal of Educational Science and Teaching, 2(1), 160-166.