



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina Karya Sepakat

Rifan Eka Saputra¹, Dewi Retno Budiastuti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email: 64210824@bsi.ac.id, dewi.postbox29@gmail.com

Diterima: 01-08-2026 | Disetujui: 07-08-2026 | Diterbitkan: 09-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Bina Karya Sepakat, a company engaged in outsourcing labor services. A quantitative approach with a survey method was applied by distributing questionnaires to 30 employees who also served as respondents. A saturated sampling (census) technique was used given the relatively small population size. Data were analyzed through instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2) using IBM SPSS version 30. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.004 (<0.05) and a regression coefficient of 0.779. Work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.038 (<0.05) and a regression coefficient of 0.195. Simultaneously, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001 (<0.05) and an F-value of 9.077. The coefficient of determination (R^2) of 0.358 indicates that 35.8% of the variation in employee performance is explained by work motivation and work environment, while the remaining 64.2% is explained by other factors outside this research model.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Karya Sepakat, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan yang sekaligus dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Data yang terkumpul dianalisis melalui uji instrumen (*validitas* dan *reliabilitas*), uji asumsi klasik (*normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*), analisis regresi linear berganda, uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji F*), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,779. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,195. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$) dan nilai *F* hitung sebesar 9,077. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa 35,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Saputra, R. E., & Budiastuti, D. R. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina Karya Sepakat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4256-4265. <https://doi.org/10.63822/7mepzc71>

PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja di Indonesia pada periode 2024–2026 menunjukkan bahwa organisasi bisnis menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin kompleks. Persaingan usaha yang kian ketat, percepatan adopsi teknologi, serta tuntutan kualitas layanan yang terus meningkat menuntut perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan profesional. Dalam kondisi demikian, keberhasilan organisasi tidak lagi semata-mata ditentukan oleh modal finansial dan kecanggihan teknologi, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi optimal.

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja lebih baik, rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta upaya mencapai hasil kerja maksimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah berpotensi menurunkan semangat kerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, disertai hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, merasa dihargai, dan terdorong memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi memicu ketidaknyamanan, stres kerja, dan penurunan produktivitas.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, mengingat karyawan merupakan pelaksana utama berbagai aktivitas operasional organisasi. Pentingnya kinerja karyawan ini semakin terasa pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*, di mana kualitas layanan yang diberikan kepada perusahaan pengguna jasa sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja tenaga kerja yang ditempatkan. Karyawan *outsourcing* dituntut mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam, memenuhi target pekerjaan, serta menjaga profesionalisme dalam bekerja.

Fenomena ketenagakerjaan nasional turut memperkuat urgensi topik ini. Badan Pusat Statistik mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada Februari 2025 sebesar 4,76%, menurun dibandingkan Februari 2024 yang sebesar 4,82%, dengan rata-rata upah buruh nasional pada periode yang sama mencapai Rp3,09 juta per bulan. Data Kementerian Perindustrian juga mencatat sektor manufaktur mampu menyerap 1,08 juta tenaga kerja baru sepanjang tahun 2024, yang secara tidak langsung meningkatkan kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang profesional dan berkinerja tinggi. Kondisi ini menuntut perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk semakin memperhatikan pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja karyawannya.

Meski demikian, perusahaan *outsourcing* masih menghadapi persoalan terkait pencapaian kinerja karyawan. Sistem kerja berbasis target, penempatan kerja yang berpindah-pindah, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi kerap menimbulkan tekanan kerja yang dapat menurunkan semangat dan komitmen karyawan. Berdasarkan observasi awal di PT Bina Karya Sepakat, ditemukan variasi tingkat semangat kerja antarkaryawan serta perbedaan kondisi lingkungan kerja pada berbagai lokasi penempatan yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja.

Kajian manajemen sumber daya manusia menjelaskan keterkaitan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan melalui Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Maslow menjelaskan bahwa individu terdorong bekerja optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi, sedangkan Herzberg menekankan peran faktor motivator dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dalam mendorong kepuasan dan kinerja kerja. Berdasarkan kerangka teori tersebut, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Studi pada karyawan PT RVS membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan studi pada PT Air Minum Tabalong Bersinar menunjukkan lingkungan kerja berkontribusi signifikan sebesar 44,9% terhadap produktivitas kerja. Namun, studi lain justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,133), meski berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap*, terlebih sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, perusahaan daerah, dan instansi pemerintahan, sementara penelitian pada perusahaan jasa *outsourcing* masih relatif terbatas.

PT Bina Karya Sepakat dipilih sebagai objek penelitian karena bergerak di bidang penyedia jasa tenaga kerja yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan bekerja secara efektif, disiplin, dan profesional. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini disusun dengan tujuan sebagai berikut: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Karya Sepakat. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia serta manfaat praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh antarvariabel melalui pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau kausal, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut: $X_1 \rightarrow Y$, $X_2 \rightarrow Y$, serta X_1 dan X_2 secara simultan $\rightarrow Y$.

Penelitian dilaksanakan di PT Bina Karya Sepakat, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), dengan populasi berjumlah 30 karyawan aktif pada periode penelitian tahun 2026. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Definisi operasional variabel disusun berdasarkan indikator yang telah teruji dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan delapan indikator, yaitu

balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan delapan indikator, yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna ruangan, kelembapan udara, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan. Adapun variabel kinerja karyawan diukur menggunakan sembilan indikator, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner (angket), dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas kerja karyawan di lapangan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data, disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan Skala Likert lima tingkat, dengan skor Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, dan Sangat Tidak Setuju = 1. Studi dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data melalui profil perusahaan, struktur organisasi, dan data kepegawaian.

Data yang diperoleh diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 30 melalui beberapa tahapan analisis. Pertama, uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur. Kedua, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas (metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor/VIF* dan *tolerance*), serta uji heteroskedastisitas (dengan pola sebaran *scatterplot*). Ketiga, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui persamaan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keempat, pengujian hipotesis yang terdiri atas uji parsial (uji *t*) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, uji simultan (uji *F*) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Hasil Uji Instrumen

Responden penelitian ini berjumlah 30 karyawan PT Bina Karya Sepakat dengan variasi karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun kinerja karyawan dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel berada pada kategori reliabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,105 ($>0,05$), yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *VIF* yang berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* yang berada di atas 0,1. Uji heteroskedastisitas melalui pola sebaran *scatterplot* menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah garis nol, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,739 + 0,779X_1 + 0,195X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 7,739 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada tingkat dasar sebesar 7,739 satuan, yang mencerminkan pengaruh faktor lain di luar model penelitian ini. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,779 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,779 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Adapun koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,195 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,195 satuan dengan asumsi motivasi kerja tetap. Kedua koefisien bernilai positif, yang mengindikasikan hubungan searah antara masing-masing variabel independen dengan kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,004 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Karya Sepakat. Nilai *Standardized Beta* sebesar 0,804 menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038, lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan (Uji F)

Hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 9,077 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bina Karya Sepakat.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,358 menunjukkan bahwa 35,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan 64,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan; sebaliknya,

penurunan motivasi kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada PT Bina Karya Sepakat, motivasi kerja tercermin dari keinginan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memperoleh prestasi kerja yang baik, mendapatkan penghargaan dari perusahaan, serta memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan dan karier.

Temuan ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa individu terdorong bekerja optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri terpenuhi. Semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan tersebut, semakin tinggi pula motivasi kerja seseorang, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan sekaligus kinerja kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan penghargaan, kesempatan promosi, pelatihan, dan komunikasi yang baik agar motivasi kerja karyawan tetap terjaga. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi yang positif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dengan fasilitas kerja yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antarpegawai akan meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja seperti PT Bina Karya Sepakat, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena sebagian besar aktivitas kerja dilaksanakan di berbagai lokasi penempatan dengan tingkat risiko yang bervariasi. Oleh karena itu, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, penerapan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Temuan ini sesuai dengan konsep lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan Sedarmayanti (2020). Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta produktivitas karyawan, dan memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hasil ini juga sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai, sekaligus menciptakan kenyamanan yang turut mendorong motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F yang signifikan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak dapat dipandang sebagai faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, faktor motivator (seperti motivasi kerja) meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, sementara faktor pemeliharaan atau *hygiene* (seperti kondisi lingkungan kerja) berperan mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Apabila kedua faktor tersebut

terpenuhi secara bersamaan, karyawan akan lebih terdorong menunjukkan kinerja yang optimal. Meski demikian, nilai R^2 sebesar 0,358 mengindikasikan bahwa masih terdapat proporsi variasi kinerja karyawan (64,2%) yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja, sehingga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengkaji variabel-variabel tersebut secara lebih komprehensif, khususnya pada konteks perusahaan *outsourcing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Karya Sepakat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,004 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,779. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Standardized Beta* sebesar 0,804.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,038 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,195. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja kondusif yang mendorong efektivitas kerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 9,077 dan signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa 35,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 64,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT Bina Karya Sepakat terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan didukung fasilitas kerja yang memadai, sekaligus memperkuat komunikasi, kerja sama tim, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), mengingat perusahaan bergerak pada bidang jasa dengan tingkat risiko kerja yang relatif tinggi. Karyawan juga diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kompetensi melalui pelatihan maupun pembelajaran mandiri. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, agar model penelitian menjadi lebih komprehensif. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, antara lain cakupan variabel yang hanya mencakup dua faktor, ketergantungan data pada persepsi responden melalui kuesioner, serta desain penelitian yang bersifat cross-sectional sehingga belum menggambarkan dinamika motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (2nd ed.). Zanaf Publishing.
- Aprilia, N., & Iryanti, E. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT RVS. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 171–181.

- <https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12101>
- Ariansyah, A., & Mogi, A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Triorganik Indonesia Sehati Jakarta Timur. *WANARGI: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 66–76. <https://doi.org/10.62017/wanargi.v3i3.7254>
- Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2021). Studi tentang kinerja karyawan ditinjau dari keberadaan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58–70.
- Baharsyah, D. P., & Kusumaningtyas, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 594–609.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2021). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan riset)*. CV. Jakad Media Publishing.
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1460>
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pengantar*. Insan Cendekia Mandiri.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). *Menperin sebut industri manufaktur serap 1,08 juta tenaga kerja baru di 2024*. kumparanBISNIS.
- Juniarti. (2024). *Strategi kinerja karyawan optimal melalui sinergi komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi*. Tahta Media Group.
- Larassati, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Surya Pertiwi Tbk Tangerang. *Jurnal SWOT*, 12(2), 155–164.
- Ma'ruf, F. (2025). Analisis work life balance, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1677–1682.
- Mansur, M. M., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. C. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 820–830. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.608>
- Mendrofa, Y. J., & Suhardi. (2025). Pengaruh komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JEMI)*, 25(1), 67–79. <https://doi.org/10.53640/jemi.v25i1.1829>
- Misriyatun, M., & Rosidah, R. (2025). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 1–15.
- Muliadi, D., & Leman, W. (2023). Peningkatan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Kantor Desa Cilebut Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), 38–46. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2878>
- Mente, L. R., & Syahnur, M. H. (2026). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil VI Makassar. *Center of Economic Student*

- Journal*, 9(2), 98–106. <https://doi.org/10.56750/7q9bhp30>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Salsabilla, N. F., Wulandari, R., Deby, D. A., Rini, D. P., & Hidayati, T. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(4).
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 8(1), 619–633. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1194>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, E. Y. P., & Sari, I. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Pariwisata, Bisnis Digital dan Manajemen*, 5(1), 10–17. <https://doi.org/10.33480/jasdim.v5i1.7032>
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-23). Bumi Aksara.
- Statistik, B. P. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah*. Badan Pusat Statistik.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed., Vol. 5). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.