



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Perdana

The Influence of Motivation and Work Environment on Employees Performance at PT Sriwijaya Perdana

Rania Xena Salsabila, Nia Meitisari & Lina Dameria Siregar

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sriwijaya Perdana. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sriwijaya Perdana berjumlah 60 pegawai, menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Data penelitian diolah dengan beberapa jenis pengujian dan menggunakan alat bantu SPSS 26.0. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya karena menggunakan model regresi linier berganda maka dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, serta analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui arah dan tingkat hubungan variabel independen dan dependen. Kemudian dilakukan uji F dan uji t untuk mengetahui kelayakan model penelitian serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Perdana dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Perdana.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at PT Sriwijaya Perdana. The type of research is descriptive quantitative. The research population consists of all employees of PT Sriwijaya Perdana, totaling 60 employees, using the saturated sampling technique. The research uses primary data obtained through data collection techniques via questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research data were processed using several tests and with the aid of SPSS 26.0. The research instrument test was conducted with validity and reliability tests. Next, because a multiple linear regression model is used, classical assumption tests are conducted, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis are conducted to determine the direction and level of the relationship between independent and dependent variables. Then, an F-test and a t-test were conducted to determine the feasibility of the research model and the influence of the independent variables on the dependent variable. The research results show that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at PT Sriwijaya Perdana, and the work environment has a positive effect on the performance of employees at PT Sriwijaya Perdana.

Keywords: Motivation; Work Environment; Employee Performance

How to Cite: Salsabila, R.X. Meitisari, N. & Siregar, L.N. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sriwijaya Perdana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1) 2025: 81-89

*E-mail: niameitisari@fe.unsri.ac.id

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dan tulang punggung kehidupan perusahaan (Ridwan, 2021). Arus globalisasi dalam dunia industri saat ini mengharuskan SDM mampu menguasai perkembangan teknologi terbaru sehingga waktu kerja lebih efisien (Rosana, 2019). Aspek kompetensi, bakat, dan ketahanan SDM menjadi penentu eksistensi perusahaan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini mengisyaratkan pentingnya karyawan dengan kinerja yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja karyawan atau kelompok pada perusahaan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Karyawan harus memenuhi norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dan berlaku pada perusahaan (Dessler, 2015). Keberhasilan karyawan melaksanakan pekerjaannya, jika hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar yang ditentukan (Ramadana et al., 2024). Kinerja karyawan yang baik pada gilirannya berkontribusi untuk mendorong perusahaan dalam pertumbuhan serta mendapatkan keuntungan (Rahayu et al., 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu motivasi (Kasmir, 2019). Motivasi merupakan kekuatan dalam diri individu dan mampu dikembangkan dengan menerapkan dorongan dari luar yang berfokus pada dukungan materi dan non materi (Zamzam & Aravik, 2016). Tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi karyawan dapat menyebabkan kinerja memburuk, tingkat kehadiran rendah, dan penurunan pendapatan perusahaan. Pimpinan hendaknya memerhatikan karyawannya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasipada diri karyawan (Santi et al., 2024). Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan berdampak positif pada kinerja.

Selain motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Kasmir, 2019). Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Lussier & Hendon, 2019). Perusahaan wajib memberikan serta menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk para karyawan agar dapat bekerja lebih produktif, yang nantinya akan memengaruhi semangat kerja karyawan dengan harapan pekerjaan lebih cepat selesai dengan baik (Basori et al., 2017; Andreas et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan, membenahi, serta menata lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik di dalam perusahaan (Winarsih et al., 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, memberikan prestasi dan tercapainya tujuan perusahaan.

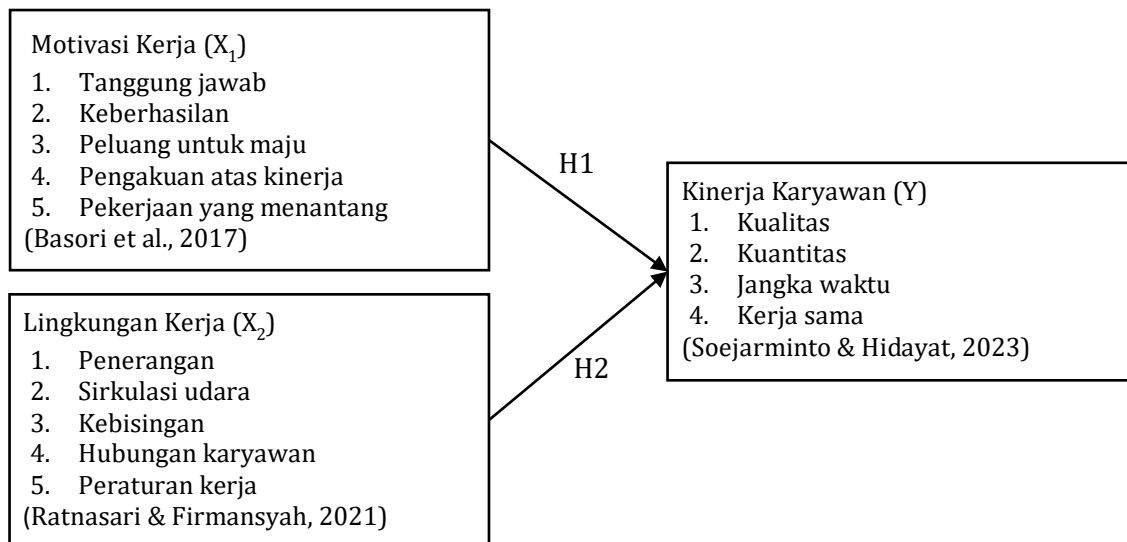
PT. Sriwijaya Perdana adalah badan usaha perseroan terbatas yang resmi berdiri pada tahun 1987. PT Sriwijaya Perdana merupakan perusahaan media terbesar dan terbaik di Sumatera Selatan. Visi PT Sriwijaya Perdana adalah "Menjadi kelompok usaha penerbitan surat kabar, media *online* terbesar dan tersebar di Indonesia". Adapun misi dari PT Sriwijaya Perdana adalah "Menyediakan informasi yang terpercaya untuk menjadikan spirit baru dan mendorong terciptanya demokratisasi daerah". Sebagai usaha mencapai visi dan misi perusahaan, serta usaha untuk tetap survive di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang terus berubah, PT Sriwijaya Perdana perlu memastikan kinerja karyawannya tetap optimal dan berkontribusi positif pada perkembangan perusahaan.

Penelitian mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Susilawati & Mayasari, 2022; Sembiring, 2020). Beberapa penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aji & Praptiesrini, 2021; Abdullah & Winarno, 2022). Namun terdapat penelitian yang memperoleh hasil berbeda yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Sari et al., 2021). Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nabawi, 2019; Sunarsi et al., 2020).

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antar motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, belum ada penelitian khusus yang menginvestigasi hubungan ini di industri media terutama di PT Sriwijaya Perdana. Padahal kinerja perusahaan media memiliki peranan penting dalam menyampaikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat luas. Oleh sebab itu, penelitian dilakukan untuk mengisi *gap* pada pengetahuan ini, khususnya untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Perdana.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Perdana dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Perdana.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Perdana.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Perdana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan secara rinci dan spesifik terhadap variabel-variabel yang diteliti dengan mengumpulkan data kuantitatif. Data diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sriwijaya Perdana yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling jenuh digunakan pada penelitian ini, karena jumlah sampel yang cenderung sedikit. Sumber data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Pada penelitian ini pengukuran kuesioner menggunakan skala likert (1-5) dengan pengolahan data menggunakan alat bantu SPSS. Selanjutnya, tahapan pengolahan data mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, uji statistik, dan uji hipotesis.

Operasional variabel untuk pengukuran diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu. Variabel motivasi diukur dengan indikator yaitu tanggung jawab, keberhasilan, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang, terdiri dari 15 pernyataan (Basori et al., 2017). Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan karyawan, peraturan kerja, terdiri dari 12 pernyataan (Ratnasari & Firmansyah, 2021). Variabel kinerja diukur dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas, jangka waktu, dan kerja sama, diadaptasi dari terdiri dari 12 pernyataan (Soejarminto & Hidayat, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Demografi Responden

Tabel 1. Demografi Responden

Demografi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	31	52
Perempuan	29	48
Usia		
25 - 35 tahun	42	70
36 - 45 tahun	14	23
> 45 tahun	4	7
Masa Kerja		
<2 tahun	22	37
2 - 5 tahun	27	45
>5 tahun	11	18
Pendidikan		
S2	7	12
S1	32	53
D3	12	20
SMA	9	15

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa demografi responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar adalah laki-laki (52%). Berdasarkan usia, mayoritas responden 70% berusia 25 - 35 tahun, selebihnya berusia lebih dari 35 tahun. Sebanyak 63% responden telah memiliki masa kerja >2 tahun. Berdasarkan pendidikan, 53% responden berpendidikan S1, 35% responden berpendidikan D3 dan SMA, dan 12% responden dengan tingkat pendidikan S2.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Alpha Cronbach*, dengan ketentuan syarat hasil >0,6 untuk dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha
Motivasi (X ₁)	60	15	0,922
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	60	12	0,920
Kinerja Karyawan (Y)	60	12	0,912

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Kesimpulan bahwa instrumen pada semua variabel dinyatakan reliabel (handal).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi, mendapatkan linier yang baik, ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten (Juliandi et al., 2014). Uji asumsi klasik untuk penelitian dengan menggunakan data pimer mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) pada model regresi terdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji Kolmogorov Smirnov. Data terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov >0,05 (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi 0,200 (>0,05), sehingga dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02661353
Most Extreme Diferences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.054
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menilai kekuatan model regresi terkait korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Data dikatakan baik jika tidak terjadi gejala multikolinieritas, dengan syarat VIF <10 dan *tolerance* >0,10. Hasil pada Tabel 4, menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,245	4,077
Lingkungan kerja fisik	0,245	4,077

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2018). Pengujian dapat dilakukan dengan uji Glejser. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model, dimana nilai signifikansi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,763, dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,986.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.097	1.358		2.280	.026
Motivasi (X1)	-.016	.054	-.081	-.302	.763
Lingkungan Kerja (X2)	-.001	.066	-.005	-.018	.986

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2024

HASIL UJI STATISTIK

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda memperlihatkan hubungan matematis antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hasil olah data regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.558	2.084		1.707	.093
Motivasi (X1)	.250	.083	.322	3.022	.004

Lingkungan Kerja (X ₂)	.595	.102	623	5.487	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,558 + 0,250 X_1 + 0,595 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 3,558 yang berarti nilai konstan positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai tetap atau tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,558.
2. Variabel Motivasi (X₁) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,250, artinya bahwa jika Motivasi (X₁) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,250 dengan asumsi Lingkungan Kerja (X₂) tetap.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,595, maka peningkatan Lingkungan Kerja (X₂) satu satuan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,595 dengan asumsi Motivasi (X₁) tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^{al}	.841	.836	3.07925

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, angka koefisien korelasi (R) = 0,917 berada interval koefisien 0,80-1,000. Hal ini berarti variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasi (*Adjusted R square*) = 0,836, menjelaskan bahwa kedua variabel independent penelitian ini memberikan kontribusi terhadap variabel dependen sebesar 83,6%. Sedangkan 16,4% variabel kinerja dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompetensi, budaya organisasi, disiplin, kompensasi (Arifin, 2015; Sitopu et al., 2021).

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F bertujuan untuk menentukan kelayakan model regresi (*fit*). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dan nilai signifikansi. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi lolos uji kelayakan model.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	2860.716	2	1430.358	150.853	.000 ^b
Residual	540.463	57	9.482		
Total	3401.179	59			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 150,853, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,159 ($N_1=k=2$; $N_2=n-k-1=60-2-1=57$). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < (\alpha) 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan model penelitian layak (*fit*).

Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan P-value pada distribusi t masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$). Nilai P-value < α maka dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Sig
Motivasi	3,022	2,002	0,004
Lingkungan Kerja Fisik	5,847	2,002	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Perdana, sehingga hipotesis H1 diterima
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Perdana, sehingga hipotesis H2 diterima

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Perdana

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sembiring, 2020). Motivasi merupakan kekuatan yang terdapat di dalam individu dan mampu dikembangkan dengan menerapkan dorongan dari luar berfokus pada dukungan materi dan non materi (Zamzam & Aravik, 2016). Motivasi merupakan faktor kunci yang sangat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan mereka. Sebaliknya, rendahnya motivasi karyawan dapat menyebabkan kinerja memburuk, tingkat kehadiran rendah, dan penurunan pendapatan perusahaan.

Distribusi jawaban responden mengenali motivasi sebagian besar sudah menjawab setuju, namun terdapat indikator yang menunjukkan "tidak setuju" pada pernyataan "Saya merasa senang dan lega ketika sudah berhasil mencapai target pekerjaan", sehingga indikator ini harus diperhatikan agar mendorong Kinerja Karyawan yang baik. Menurut (Abbas, 2023) dengan adanya motivasi dalam suatu usaha maka hal tersebut menciptakan dorongan kualitas untuk mencapai tujuan akhir, dengan demikian hal ini menciptakan seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Perdana

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sembiring, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator yang sama yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang merupakan pendukung utama dalam roda perusahaan (Winarsih et al., 2020). Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik secara fisik juga kondisi kerja hingga dinamika hubungan antar karyawan (Triono & Aditya, 2024). Karyawan dalam suatu perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal (Lestary & Chaniago, 2018).

Distribusi jawaban responden mengenali lingkungan kerja fisik sebagian besar sudah diisi jawaban setuju, namun terdapat indikator yang memiliki jawaban "salah setuju" pada pernyataan "Hubungan dan perilaku kerja dengan baik", hubungan positif antara kinerja dan fisik yang memiliki efek menguntungkan pada kinerja karyawan karena meningkatkan semangat kerja, partisipasi aktif, komunikasi yang efektif, dukungan dalam pengembangan, serta kesejahteraan emosional. Menurut Ismoyo (2023) menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan dengan menjalin hubungan harmonis dengan semua rekan kerja dalam lingkungan

kerja yang aman, serta membangun hubungan yang baik antara karyawan dan atasan untuk mencapai kinerja yang optimal. Namun terdapat juga jawaban di kuesioner "tidak setuju" pada pernyataan "fasilitas penerangan diseluruh area gedung sudah memadai" sehingga perlu dilakukan perbaikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sriwijaya Perdana. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sriwijaya Perdana. Apabila lingkungan kerja perusahaan kondusif dan nyaman maka karyawan dapat memberikan kinerja optimal.

REFERENSI

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Aji, C. C. B., & Praptiesrini. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(2). <https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/678/445>
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *JURNAL MANEKSI*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Basori, M. A. N., Prahawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 149–158. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v1i2.3149>
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th ed.). Pearson International.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Perss.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development* (2nd ed.). SAGE Publisher.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.3362>
- 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 Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Ridwan. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 67–71. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Rosana, M. (2019). Eksistensi Pegadaian Syariah dalam Upaya Peningkatan Ekonomi Usaha Mikro Kecil Menengah. *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, 7(1), 65–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.21274/ahkam.2019.7.1.65-90>
- Santi, Mulyani, S. R., Ariawaty, R. R. N., Kosasih, & Djogo, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Survey pada Perangkat Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 6903–6925.
- Sari, A. M., Ribhan, & Erlina, R. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. *Jurnal Dimensi*.
- Susilawati, N. M. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FIF Pos Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/34155>
- Triono, F., & Aditya, M. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(2).
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. CV. RWT CSuccess.