



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan

The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan

Putri Sari, Neni Sri Wahyuni* & Supriadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Bina Cipta Rasa Sejati Medan. The sample in this study amounted to 70 employees. The analysis method used in this study involves two independent variables, namely motivation and work environment and one dependent variable, namely employee performance. The results of this study indicate that motivation partially has a significant effect on employee performance at PT Bina Cipta Rasa Sejati Medan. The work environment partially has a significant effect on employee performance at PT Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

Keywords: Motivation; Work Environment; Employee Performance

How to Cite: Sari, P., Wahyuni, N.S., & Supriadi. (2025) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(2): 289-294



PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Hal yang paling penting dalam pengelolaan SDM adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan, Mursidah *et al.*,(2023).

Kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dengan adanya kinerja karyawan akan menunjukkan seberapa besar pencapaian kerja yang telah dikerjakan baik individu atau kelompok kerja, Abdelwahed *et al.*,(2023). Menurut Almaududi *et al.*,(2022: 61) kinerja adalah seberapa besar kapasitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan kontribusi pada pengembangan inti kerja perusahaan.

Menurut penelitian Sri Wahyuni (2022) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektifitas manajemen yang baik, hal ini dibuktikan budaya organisasi yang telah dikelola dengan baik, sehingga dapat menciptakan kerpuasan kerja yang baik.

Salah satu proses untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu yang menunjukkan minat untuk bekerja, kepuasan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, Dewi *et al.*,(2023). Sementara itu, Afandi (2018) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi, di antaranya: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam memotivasi karyawan saat bekerja pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan terletak pada sikap dan gaya yang digunakan manajemen perusahaan. Ketika motivasi dan semangat kerja menurun, maka hal tersebut merupakan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus secara cermat mengidentifikasi dan menyelidiki penyebab rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan, Gemini (2021). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih berkomitmen dan lebih produktif. Motivasi bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang dan insentif finansial. Ketika karyawan merasa termotivasi, maka mereka lebih cenderung untuk mencapai target yang ditetapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jerisna, Jimjim. Sumawidjaj, Riyandi Nur (2025), Andryani, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024) dan Idrus, MI., Idrus, MI., & Ismail, M. (2024) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Didalam penelitian mereka diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi karyawan, pengalaman kerja dan keterampilan, untuk meningkatkan kinerja karyawan

Selain motivasi, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Enny (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Asike & Muslimin (2022) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sementara itu, Afandi (2018) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja, di antaranya: (1) Pencahayaan, (2) Warna, (3) Udara, (4) Suara.

Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat dalam bekerja, datang terlambat dan sulit berkonsentrasi yang mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja. Demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja yang sehat maka karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai.

Dengan diberikannya motivasi kerja oleh PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan seperti pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan dan lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerja sama. Serta lingkungan kerja yang memadai seperti; kondisi keamanan perusahaan, tersedianya tempat parkir dan adanya ventilasi

agar sirkulasi udara di ruangan selalu terjaga seharusnya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh dari Rivaldi Nofryanto, M., & Arqy Ahmadi, M. (2024), Solihati, V.A., Latuconsina, H., & Ahmad, A. (2024: 43) dan Trisna, A., & Guridno, E. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian mereka diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana produktif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian bersifat kuantitatif, Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja sebagai variabel (X₁) dan lingkungan kerja sebagai variabel (X₂) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan, yang berlokasi di Jalan Pulau Kalimantan Kel.Mabar, Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20242. Diperoleh objek populasi 70 orang yang bekerja di PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Selain itu, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.546	2.746		2.020	.047
Motivasi	.706	.129	.535	5.478	.000
Lingkungan Kerja	.293	.114	.252	2.582	.012

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data diolah (Output SPSS Vs 27), 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 5.546 + 0.706X_1 + 0.293X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

- Nilai konstanta sebesar 5.546 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X₁ dan X₂) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 5.546, dalam kata lain bahwa nilai kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan tanpa motivasi dan lingkungan kerja adalah 5.546.
- Nilai koefisien regresi X₁ (motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.706, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.706.
- Nilai koefisien regresi X₂ (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.293, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.293.

2. Uji t (Parsial)

Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau α = 0.05, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika t_{hitung} < t_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% atau α = 0.05, maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	5.546	2.746		2.020	.047
Motivasi	.706	.129	.535	5.478	.000
Lingkungan Kerja	.293	.114	.252	2.582	.012

Predictors : (constand),Motivasi, Lingkungan kerja,

Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data diolah (Output SPSS Vs 27), 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 5.478 > \text{nilai } t_{tabel} 1.668$ ($t_{hitung} \geq t_{tabel} = 5.478 > 1.668$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara signifikan.
- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0.012 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 2.582 > \text{nilai } t_{tabel} 1.668$ ($t_{hitung} \geq t_{tabel} = 2.582 > 1.668$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

3. Uji F (Simultan)

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikan $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.334	2	86.167	27.869	.000 ^b
	Residual	207.152	67	3.092		
	Total	379.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah (Output SPSS Vs 27), 2025

Dari tabel 3 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($27.869 > 3.13$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674a	.454	.473	1.75836

Sumber : Data diolah (Output SPSS Vs 27), 2025

Dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *R.square* sebesar 0.454. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan sebesar 45,40%, sedangkan sisanya sebesar 54.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai ($t_{hitung} \geq t_{tabel} = 5.478 > 1.668$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih cenderung untuk mencapai target yang ditetapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan di PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Jerisna, Jimjim. Sumawidjaj, Riyandi Nur (2025: 376) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gelindo Garmentama Pada Departemen QC yang menyatakan bahwa

Motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen QC PT. Gelindo Garmentama.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai ($t_{hitung} \geq t_{tabel} = 2.582 > 1.668$) dan nilai signifikansi ($0.012 < 0.05$). Dengan adanya lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja di PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Solihati, V.A., Latuconsina, H., & Ahmad, A. (2024: 43) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten Unit Finance & Human Resources.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($27.869 > 3.13$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Trisna, A., & Guridno, E. (2021: 127) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). *Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan*. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.03.001>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). *The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance*. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61-82 <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Andryani, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). *The Impact of Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Astra International Tbk-Auto2000 Balikpapan Sudirman*. *Media Riset Ekonomi [MR.EKO]*, 3(2), 58-64. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i2.375>
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 115- 122.
- Dewi, L. N., et al. (2023). *The Impact of Work Motivation on Employee Performance*. *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 45-56

Putri Sari, Neni Sri Wahyuni & Supriadi, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Cipta Rasa Sejati Medan

- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (muslichah erma, Ed.; 1st ed.) ubhara manajemen press.
- Gemini, P. (2021). *The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulselbar Central Office Makassar*. *ELPEI Management Journal*, 1(1), 46–58.
- Idrus, MI., Idrus, MI., & Ismail, M.. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 76–82. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i2.3196>
- Jerisna, Jimjim. Sumawidjaj, Riyandi Nur (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gelindo Garmentama Pada Departemen QC. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 376-385, feb. 2025. ISSN 2598-8719. <https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/1761>.
- Mursidah, M., Susianah, S., & Albar, E. (2023). *The Effect of Ability and Work Experience on Employee Performance at PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Makassar Branch*. *Lentera Bisnis Journal*, 12(2), 245.
- Rivaldi Nofryanto, M., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2 (1b), 1165-1174. <https://doi.org/10.62710/f9mz9846>
- Sri Wahyuni, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Bintang Cosmos Medan. *JURNAL PRICE: Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 1–11. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/iecoa/>
- Solihati, V.A., Latuconsina, H., & Ahmad,A. (2024) Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten: (Studi Kasus Pada Unit Finance & Human Resources). *MANTRA (Jurnal Manajemen Strategis)*, 1(2), 43–58. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/mantra/article/view/194>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>