

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 4 No. 4, 2026, Hal. 350 - 361

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI CV DWI SPORT EKATAMA**

**Prayuda<sup>1</sup>, Elliv Hidayatulah Lailiyah<sup>2</sup>,  
Administrasi Bisnis, Universitas Terbuka, Jakarta**

**Abstrak**

Kinerja karyawan di CV Dwi Sport Ekatama dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sebagaimana diungkap dalam penelitian ini. Sebanyak 30 karyawan berpartisipasi sebagai responden dalam survei yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert kemudian dianalisis menggunakan SPSS melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Lingkungan kerja yang kondusif serta dorongan internal dari dalam diri terbukti memberikan dampak positif terhadap performa karyawan. Kinerja tenaga kerja meningkat secara signifikan ketika mereka bekerja dalam suasana yang aman, nyaman, dan ditunjang oleh fasilitas yang lengkap. Produktivitas kerja pun terdorong naik berkat terpenuhinya kedua faktor tersebut. Sementara itu, motivasi kerja mendorong peningkatan tanggung jawab, disiplin, dan kualitas penyelesaian tugas. Secara bersama-sama kedua variabel tersebut menghasilkan dampak yang berarti pada performa karyawan di mana lingkungan kerja menjadi faktor yang paling utama. Hasil ini memperkuat gagasan bahwa langkah-langkah untuk meningkatkan performa karyawan harus diarahkan pada pembentukan suasana kerja yang mendukung dan penguatan dorongan bekerja sehingga pencapaian sasaran perusahaan dapat diraih secara maksimal.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja, produktivitas karyawan, sumber daya manusia

**Abstract**

*Employee performance at CV Dwi Sport Ekatama is influenced by the work environment and work motivation, as revealed in this study. A total of 30 employees participated as respondents in a survey that used a quantitative approach. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and then analyzed using SPSS through a series of validity, reliability, classical assumption, and multiple linear regression tests. A conducive work environment and internal drive from within have proven to have a positive impact on employee performance. Worker performance increases significantly when they work in a safe, comfortable atmosphere supported by complete facilities. Work productivity is also driven upward due to the fulfillment of these two factors. Meanwhile, work motivation encourages increased responsibility, discipline, and quality of task completion. Together, these two variables produce a significant impact on employee performance, with the work environment being the most dominant factor. These results reinforce the idea that steps to improve employee performance should be directed toward creating a supportive work atmosphere and strengthening work motivation so that the achievement of company goals can be maximized.*

**Keywords:** *employee performance, work environment, work motivation, performance, employee productivity, human resources*

Alamat Korespondensi  
E-mail: yudaranata60@gmail.com

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi ketika berusaha meraih target-targetnya. Di tengah persaingan yang kian sengit organisasi harus mengelola tenaga kerjanya dengan efisien sehingga mampu memunculkan performa terbaik serta hasil yang maksimal. (Susanto et al., 2025). Kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan bukanlah semata-mata hasil dari kompetensi pribadi melainkan juga ditentukan oleh sejumlah elemen yang bersumber dari suasana tempat bekerja dan juga interaksi antar individu yang terjalin dalam struktur organisasi, serta faktor motivasional yang mencakup pencapaian prestasi dan bentuk pengakuan atas hasil kerja (Indrasari, 2017).

Lingkungan tempat bekerja memegang peranan yang amat krusial dikarenakan pengaruhnya yang langsung terhadap derajat kenyamanan serta rasa aman dan juga kondisi psikologis para pegawai saat mereka melaksanakan seluruh tanggung jawab pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tertata rapi terbukti berkontribusi terhadap terciptanya atmosfer profesional yang mendorong antusiasme, partisipasi aktif, dan efisiensi karyawan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Motivasi kerja cenderung menurun ketika kondisi tempat kerja tidak mendukung sehingga berdampak negatif pada capaian performa pegawai (Rochmah et al., 2023). Tandar lingkungan kerja yang optimal merupakan elemen krusial yang wajib dipertimbangkan dalam strategi pengembangan produktivitas sumber daya manusia.

Kombinasi antara fasilitas yang memadai dan hubungan saling mendukung antarpegawai menjadi landasan terciptanya atmosfer kerja yang positif. Kedua elemen ini mampu meningkatkan semangat dan produktivitas dalam suatu organisasi. Dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, yang memicu seseorang bekerja dengan antusiasme tinggi demi kontribusi optimal terhadap sasaran organisasi, disebut sebagai motivasi kerja (Tanjung et al., p. 585). Motivasi, baik yang muncul dari dalam diri maupun berasal dari rangsangan luar, menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, menjaga kedisiplinan, dan berfokus pada pencapaian target. Kenyamanan di lingkungan kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi retensi dan efektivitas karyawan. Rahmawati et al., (2023) menegaskan bahwa rasa betah di tempat kerja mendorong karyawan untuk menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efisien (hlm 65). Salsabila & Ekowati, (2024) mengemukakan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam menentukan kualitas hasil kerja seorang karyawan. Individu yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya mampu menunjukkan performa yang lebih baik. Sebaliknya, ketika dorongan internal tersebut rendah, capaian kinerja cenderung mengalami penurunan.

Kinerja individu sangat menentukan efektivitas operasional, pencapaian target pelatihan, dan tingkat kepuasan klien di CV Dwi Sport Ekatama. Peningkatan efektivitas organisasi yang berfokus pada cabang olahraga bela diri seperti MMA, Boxing, dan Muay Thai di area Jabodetabek memerlukan kajian mendalam mengenai kontribusi kondisi tempat kerja dan dorongan internal pegawai terhadap produktivitas mereka. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dalam banyak penelitian sebelumnya. Meskipun demikian, eksplorasi terhadap organisasi olahraga bela diri masih sangat terbatas. Karakteristik operasional organisasi semacam ini bersifat unik karena memerlukan interaksi yang erat dengan atlet, pelatih, dan peserta latihan. Selain itu, aktivitas di dalamnya juga mensyaratkan penerapan standar keselamatan yang ketat. Lingkungan kerja dan motivasi kerja diuji secara langsung pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV Dwi Sport Ekatama dalam penelitian ini. Temuan dari studi-studi sebelumnya mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kinerja masih memperlihatkan hasil yang tidak seragam dan sering kali menyertakan variabel mediasi. Identifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan juga menjadi tujuan dari penelitian ini.

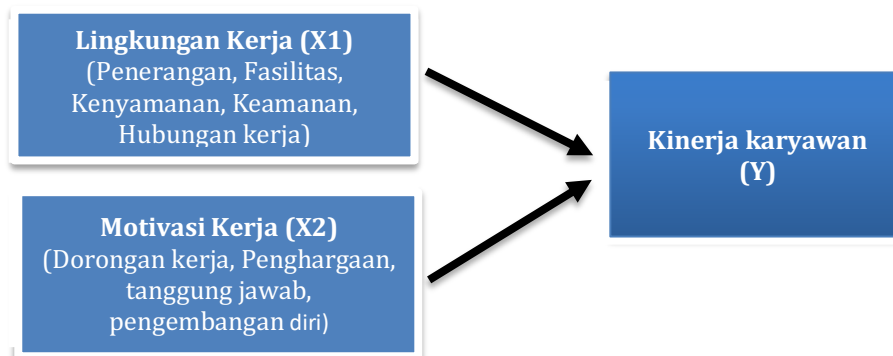
Penelitian ini menguji secara langsung bagaimana lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan di CV Dwi Sport Ekatama. Studi-studi terdahulu tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja masih menunjukkan temuan yang beragam serta kerap melibatkan variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling dominan.

Berdasarkan pemaparan Soelistya et al., (2021) Lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun nonfisik yang berdampak pada proses penyelesaian pekerjaan. Budaya organisasi, pencahayaan, kebersihan, keamanan, ketersediaan fasilitas, kualitas komunikasi, serta interaksi antarsesama rekan menjadi elemen yang turut membentuk kondisi tersebut. Kenyamanan dan keamanan suasana kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran karyawan menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kewajiban mereka secara optimal. Kenyamanan fisik dan psikologis karyawan secara teoretis dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang suportif. Tekanan yang dirasakan pun berkurang sehingga motivasi dan produktivitas terdorong naik. Semua aspek ini saling terhubung untuk membentuk suasana kerja yang paling optimal. Penurunan efektivitas kerja dan terhambatnya pencapaian target merupakan konsekuensi langsung dari lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika hasrat pekerja untuk meninggalkan organisasi mulai muncul, kualitas suasana kerja berubah menjadi elemen strategis yang krusial. Keberadaan tenaga kerja berkompeten dapat dipertahankan sekaligus produktivitas ditingkatkan melalui pengelolaan elemen kunci tersebut.

Menurut Muflihini, (2024) dorongan yang berasal dari internal dan eksternal seorang pekerja sehingga memengaruhi kemauan mereka untuk melakukan sesuatu demi tercapainya sasaran perusahaan dikenal dengan istilah motivasi kerja. Motivasi ini diwujudkan melalui usaha memenuhi kebutuhan individu yang mencakup kebutuhan dasar serta rasa aman kemudian kebutuhan sosial lalu penghargaan hingga aktualisasi diri dan semua itu didukung oleh keinginan untuk meraih prestasi kerja yang lebih tinggi. Secara konseptual motivasi muncul sebagai tanggapan karyawan terhadap situasi kerja yang mereka alami. Motivasi kerja yang kuat berperan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Kinerja optimal dalam mendukung target organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki individu. Sumber utama dari dorongan tersebut berasal dari faktor internal berupa hasrat untuk berprestasi dan faktor eksternal seperti kompensasi, apresiasi, serta kesempatan mengembangkan karier.

Menurut Silaen et al., (2021) Kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi target dan kewajiban yang dibebankan organisasi tergambar dari performa kerjanya. Capaian tersebut diukur melalui beberapa indikator penting, meliputi mutu dan volume output yang dihasilkan, ketepatan dalam memenuhi batas waktu, keaktifan bekerja sama dalam kelompok, serta kesadaran akan tanggung jawab selama menjalankan tugas. Interaksi antara faktor internal dan eksternal organisasi secara konseptual membentuk kinerja individu. Selain dipengaruhi motivasi, kompetensi, dan disiplin individu, kinerja juga ditentukan oleh lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta kebijakan perusahaan. Dengan demikian, pencapaian kinerja yang optimal mencerminkan sinergi antara kapasitas karyawan dan dukungan organisasi dalam mendorong produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan.

Kerangka konseptual dan hipotesis untuk penelitian ini disusun melalui sintesis antara kajian teoritis yang telah diuraikan dengan temuan-temuan dari studi terdahulu.



- H1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
- H4. Faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dapat ditentukan dari beta terbesar.

### Metode Penelitian

Kinerja karyawan di CV Dwi Sport Ekatama menjadi fokus utama studi ini dengan menelaah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sebanyak 30 responden dari kalangan karyawan dilibatkan dalam penelitian yang menerapkan metode survei berpendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah instrumen kuesioner skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan melalui perangkat lunak SPSS yang mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) ditetapkan sebagai dua variabel bebas dalam studi ini, sedangkan kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel terikat (Y). Instrumen pengukuran yang dipakai adalah kuesioner berskala Likert yang memuat sepuluh pernyataan untuk masing-masing variabel. Seluruh data pada output SPSS menunjukkan nilai N valid sebesar 30 dan missing sebesar 0, sehingga semua responden dapat digunakan dalam proses analisis. Dengan demikian, hasil analisis yang disajikan dalam dokumen ini menggambarkan keseluruhan data responden yang tersedia pada penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

Karakteristik dari para responden telah dianalisis dan diklasifikasikan agar dapat memberikan suatu gambaran menyeluruh mengenai profil individu yang turut serta mengisi kuesioner tersebut. Karakteristik yang ditampilkan dalam output SPSS meliputi jenis kelamin, kelompok usia, lama bekerja, serta bagian atau divisi responden. Hasil frekuensi menunjukkan bahwa tidak terdapat data hilang pada seluruh variabel karakteristik responden. Rentang usia partisipan pada studi ini dikelompokkan ke dalam 3 kategori, yaitu kategori 1 : 20 - 25 tahun, kategori 2 : 26 - 30 tahun, kategori 3 : 31 - 35 tahun dan masa kerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu, kategori 1 :  $\leq 1$  tahun, kategori 2 : 1 - 2 tahun, kategori 3 : 2 - 3 tahun, kategori 4 : 3 - 4 tahun, kategori 5 :  $5 \geq$  tahun. Data responden telah berhasil diklasifikasikan dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	25	83,3
Jenis kelamin	Perempuan	5	16,7
Kelompok usia	Kategori 1	15	50,0
Kelompok usia	Kategori 2	13	43,3
Kelompok usia	Kategori 3	2	6,7

Lama bekerja	Kategori 1	10	<b>33,3</b>
Lama bekerja	Kategori 2	11	<b>36,7</b>
Lama bekerja	Kategori 3	6	<b>20,0</b>
Lama bekerja	Kategori 4	2	<b>6,7</b>
Lama bekerja	Kategori 5	1	<b>3,3</b>
Bagian/divisi	Staf Administrasi	5	<b>16,7</b>
Bagian/divisi	Staf Operasional	25	<b>83,3</b>

*Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026*

Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah karyawan laki-laki dari bagian operasional. Persepsi dan pengalaman kerja tenaga operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas utama perusahaan lebih terwakili dalam temuan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan melalui komposisi tersebut. Berdasarkan data statistik deskriptif, motivasi kerja para karyawan berada pada level tinggi yang ditunjukkan oleh rata-rata skor indikator 4,2500 serta nilai rata-rata keseluruhan 42,5000 dengan standar deviasi 6,64234. Rata-rata penilaian responden terhadap lingkungan kerja mencapai 43,2667 dengan standar deviasi 6,56497, sementara skor indikatornya tercatat sebesar 4,3267. Capaian kinerja karyawan menunjukkan level tinggi dengan rata-rata 42,5000, standar deviasi 6,44740, dan skor indikator 4,2500. Responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Meskipun jumlah partisipan terbatas, distribusi data tetap dinilai memadai sehingga layak digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat. Acuan yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai r tabel sebesar 0,361 pada tingkat signifikansi 5%, yang berasal dari 30 responden sebagai sampel.

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,786–0,943	Valid
Motivasi Kerja (X2)	10	0,758–0,925	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,792–0,943	Valid

*Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.*

Seluruh butir pernyataan dalam setiap indikator telah dinyatakan valid. Syarat validitas terpenuhi karena nilai r-hitung melampaui r-tabel (0,361) serta tingkat signifikansi berada di bawah 0,05.

### Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,90 sehingga melampaui batas reliabilitas sebesar 0,70. Instrumen penelitian yang digunakan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi sehingga keandalannya dalam mengukur variabel penelitian terkonfirmasi dengan baik.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	10	0,971	Sangat reliabel

Motivasi Kerja	10	0,963	Sangat reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,963	Sangat reliabel

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.

Data yang terdapat pada variabel X1 dan X2 bersama dengan Y telah menunjukkan konsistensi yang memadai sehingga dapat digunakan secara sah sebagai landasan dalam pelaksanaan analisis korelasi serta regresi linier berganda.

**Tabel 4. Korelasi Antar variabel**

Hubungan Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Interpretasi
Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja (Y)	0,670	0,000	Positif, kuat, signifikan
Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)	0,609	0,000	Positif, kuat, signifikan

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.

Koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0,670 dengan signifikansi 0,000 dan motivasi kerja mencapai 0,609 pada tingkat signifikansi yang sama menunjukkan bahwa hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan teridentifikasi melalui analisis korelasi.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil regresi linier berganda baru dapat diinterpretasikan setelah serangkaian uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model yang digunakan.

**Tabel 5. Uji Asumsi Klasik**

Asumsi	Hasil Output SPSS	Kesimpulan
Normalitas residual	Kolmogorov-Smirnov = 0,104; Sig. = 0,200; Shapiro-Wilk = 0,952; Sig. = 0,195	Terpenuhi karena Sig. > 0,05
Multikolinearitas X1	Tolerance = 0,993; VIF = 1,007	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance = 0,993; VIF = 1,007	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas visual	Scatterplot residual tidak membentuk pola tertentu	Tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas
Outlier residual	Std. Residual minimum = -1,676 dan maksimum = 1,617	Tidak terdapat residual ekstrem karena masih berada dalam rentang +/- 3

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.

Hasil pengujian normalitas memperlihatkan nilai signifikansi 0,200 pada uji Kolmogorov-Smirnov dan 0,195 pada uji Shapiro-Wilk, yang keduanya melebihi ambang batas 0,05. Tidak adanya gejala multikolinearitas terkonfirmasi melalui nilai tolerance 0,993 dan VIF 1,007. Heteroskedastisitas tidak terdeteksi berdasarkan pola sebaran residual pada scatterplot, sementara seluruh residual berada dalam kisaran +3 sehingga tidak terdapat outlier.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan guna mengkaji dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara individual.

**Tabel 6. Model Summary Regresi Linier Berganda**

Indikator	Nilai	Interpretasi
-----------	-------	--------------

R	0,869	Hubungan simultan X1 dan X2 dengan Y tergolong sangat kuat.
R Square	0,756	Sebesar 75,6% kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
Adjusted R Square	0,738	Setelah penyesuaian jumlah prediktor dan sampel, kontribusi model tetap tinggi sebesar 73,8%.
Std. Error of the Estimate	3,30155	Rata-rata kesalahan perhitungan model terhadap skor kinerja.

*Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.*

Model ini menunjukkan kemampuan eksplanatoris yang kokoh dengan nilai Adjusted R Square mencapai 0,738 sehingga dinyatakan memadai untuk menjalani pengujian hipotesis.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Hasil analisis Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Dasar Keputusan	Kesimpulan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	$t = 6,524$ ; Sig. = 0,000; B = 0,611	Diterima
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	$t = 5,831$ ; Sig. = 0,000; B = 0,540	Diterima
H3	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.	$f = 41,797$ ; Sig. = 0,000; R Square = 0,756	Diterima
H4	Faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dapat ditentukan dari beta terbesar.	Beta X1 = 0,623; Beta X2 = 0,556	Lingkungan kerja lebih dominan

*Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.*

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 7, seluruh proposisi yang dirumuskan dalam studi ini memperoleh dukungan empiris. Lingkungan tempat bekerja terbukti secara positif dan bermakna memengaruhi performa para pegawai. Ditemukan pula bahwa dorongan internal untuk bekerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil kerja individu. Secara simultan, kondisi lingkungan kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan menghasilkan pengaruh substansial terhadap produktivitas mereka. Berdasarkan besaran koefisien standardized beta, lingkungan kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya.

**Tabel 8. Hasil Uji F / ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	911,193	2	455,597	41,797	<b>0,000</b>
Residual	294,307	27	10,900	-	-
Total	1205,500	29	-	-	-

*Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.*

Angka F hitung sebesar 41,797 dengan tingkat signifikansi 0,000 terlihat pada tabel 8. Kontribusi signifikan secara simultan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti melalui temuan tersebut. Model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan berdasarkan hasil pengujian ini.

**Tabel 9. Hasil Uji t dan Koefisien Regresi**

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	-6,909	5,441	-	-1,270	0,215	-
Lingkungan Kerja (X1)	0,611	0,094	0,623	6,524	0,000	Signifikan

Motivasi Kerja (X2)	0,540	0,093	0,556	5,831	0,000	Signifikan
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------

*Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2026.*

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,540 diperkuat oleh t hitung 5,831 dan signifikansi 0,000. Sementara itu lingkungan kerja menunjukkan koefisien 0,611 dengan t hitung 6,524 pada tingkat signifikansi yang sama. Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh masing-masing faktor, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi kedua variabel yang berada di bawah 0,05. Performa karyawan mendapat dampak positif dan berarti dari motivasi kerja, yang terindikasi melalui nilai probabilitas yang tercatat kurang dari 0,05. Peningkatan skor kinerja karyawan sebesar 0,540 satuan dapat terjadi ketika skor motivasi kerja naik satu satuan dengan anggapan bahwa kondisi lingkungan kerja tetap konstan.

Persamaan regresi dari hasil olahan SPSS dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = -6,909 + 0,611X_1 + 0,540X_2$$

Hasil persamaan yang diperoleh mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh yang positif. Koefisien lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama bernilai positif, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar -6,909 tidak menjadi fokus utama interpretasi substantif karena skala pengukuran variabel berasal dari penjumlahan skor Likert dan nilai nol tidak termasuk dalam rentang aktual data. Dilihat dari nilai standardized beta, lingkungan kerja memiliki beta sebesar 0,623, sedangkan motivasi kerja memiliki beta sebesar 0,556. Nilai beta yang dimiliki lingkungan kerja menunjukkan angka lebih besar dari pada motivasi kerja. Lingkungan kerja dalam model penelitian ini menempati posisi sebagai variabel dengan dominasi pengaruh yang lebih besar terhadap pencapaian kinerja karyawan.

## Pembahasan

Rahmawati et al., (2023) serta Tanjung et al., (2025) dalam studi mereka menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Rochmah et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi pencapaian kinerja secara langsung. Sementara itu, motivasi kerja telah diakui memiliki dampak positif pada performa karyawan sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Muflihin, (2024) serta penelitian Rahmawati et al., (2023), Salsabila & Ekowati, (2024), dan Tanjung et al., (2025). Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan berdasarkan temuan studi ini. Temuan ini memperkuat pandangan Soelistya et al., (2021) bahwa Lingkungan kerja dinilai sebagai elemen yang sangat penting dalam proses menjalankan tugas dan aktivitas pekerjaan sehingga teori yang mendukung hal tersebut turut diperkuat oleh pernyataan Muflihin, (2024) yang menempatkan motivasi sebagai pendorong utama perilaku kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang kuat secara bersamaan menjadi prasyarat penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan motivasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh hasil studi ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa aspek eksternal di tempat kerja memegang peranan yang lebih krusial dalam mendorong produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja secara langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, sehingga kondisinya menjadi faktor krusial. Aktivitas kerja di CV Dwi Sport Ekatama sangat bergantung pada ketersediaan fasilitas, kenyamanan tempat kerja, keamanan lingkungan, serta hubungan kerja yang baik. Hambatan dalam bekerja akan muncul pada diri karyawan jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, meskipun motivasi yang dimiliki sangat tinggi. Tingkat fokus, efisiensi, dan produktivitas yang lebih tinggi pada diri karyawan dapat didorong oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja

karena kebutuhan akan keamanan serta kenyamanan wajib dipenuhi lebih dulu sebelum motivasi mampu berfungsi secara maksimal. Di CV Dwi Sport Ekatama kondisi fisik dan juga sosial tempat kerja memberikan dampak langsung pada kelancaran tugas sehingga peningkatan produktivitas lebih efisien dicapai melalui pembaruan fasilitas dan keamanan lalu kenyamanan serta hubungan kerja yang kemudian diperkuat dengan program pengembangan motivasi.

## Kesimpulan

Kualitas instrumen penelitian yang digunakan terbukti sangat baik berdasarkan hasil analisis SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki signifikansi korelasi item-total yang memadai. Reliabilitas yang sangat tinggi dari seluruh variabel yang diteliti terkonfirmasi melalui nilai Cronbach's Alpha yang mencapai angka di atas 0,90.

Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memperoleh evaluasi positif dari para responden berdasarkan hasil statistik deskriptif. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai rata-rata yang melampaui angka 4 dalam rentang skala 1 sampai 5. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja di CV Dwi Sport Ekatama serta dorongan motivasi dan capaian kinerja di perusahaan itu dipersepsikan secara positif oleh para responden. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti menjadi dua prediktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan temuan analisis regresi linier berganda. Sebesar 75,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model tersebut, yang tercermin dari nilai R Square mencapai 0,756. Signifikansi pengaruh simultan dari kedua variabel independen telah terkonfirmasi melalui uji F, sementara hasil uji t mengonfirmasi bahwa setiap variabel secara parsial memberikan sumbangan yang positif dan signifikan. Koefisien beta yang lebih besar menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan ketimbang motivasi kerja.

Para responden mempersepsikan secara positif kondisi kerja di CV Dwi Sport Ekatama yang tercermin dari motivasi kerja dan capaian kinerja mereka. Nilai rata-rata di atas 4 dari rentang skala 1 hingga 5 tercatat pada ketiga variabel berdasarkan hasil statistik deskriptif. Temuan ini memperkuat adanya apresiasi tinggi terhadap lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja serta motivasi kerja terbukti menjadi prediktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan melalui analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa 75,6% variasi produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh model yang digunakan. Hasil uji F menegaskan bahwa kedua variabel independen secara simultan memberikan dampak yang signifikan. Melalui uji t, kontribusi positif dan signifikan dari setiap variabel secara parsial berhasil diidentifikasi. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi kerja berdasarkan besaran koefisien beta yang lebih tinggi.

CV Dwi Sport Ekatama disarankan untuk mengutamakan aspek lingkungan kerja dengan cara memperbaiki fasilitas, menjaga kebersihan dan keamanan area kerja, serta lingkungan kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan berdasarkan temuan penelitian yang ada. Peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan juga menjadi elemen penguat dalam konteks tersebut. Pemberian penghargaan, akses pengembangan kompetensi, serta jenjang karier yang lebih transparan menjadi strategi yang perlu diterapkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga semangat dan produktivitas dapat dipertahankan. Peneliti selanjutnya dapat mengintegrasikan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar model penelitian yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif.

## Daftar Referensi

- Jurnal :**Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Rahmawati, E. E., Rahmawati, F., & Runanto, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo). *Jurnal Volatilitas*, 5(5), 63–83.
- Rochmah, A. N., Suhartono, & Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(4), 1498 – 1527.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, JESYA*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Salsabila, F. Z., & Ekowati, V. M. (2024). Mengungkap Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Mediator. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 7337–7345.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan, Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center.
- Susanto, A., Haris, R., Banjai, T. P., & Putranto, agung tri. (2025). *MSDM Dalam Organisasi : Keseimbangan Antara Karyawan dan Perusahaan*. Widina Media Utama.
- Tanjung, N., Setianingsih, R., & Akhmad, I. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Sujati Sinar Sempurna Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 583–595.

### Buku Teks :

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Susanto, A., Haris, R., Banjai, T. P., & Putranto, agung tri. (2025). *MSDM Dalam Organisasi : Keseimbangan Antara Karyawan dan Perusahaan*. Widina Media Utama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan, Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center.