



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Survei Geologi

Mella Magdalena Oktaviana, Muji Rahayu
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM, Indonesia

Corresponden: mellamagdalena01@gmail.com1, mrahayu@stan-ac.id2

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Survei Geologi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan lingkungan kerja, menurut sejumlah penelitian sebelumnya. Dengan 111 responden, penelitian ini menggunakan metodologi survei kuantitatif dan pengambilan sampel acak. Nilai uji F sebesar 7,561 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ketika diteliti secara independen; hanya lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh. Diharapkan hasil ini akan membantu manajemen menciptakan tempat kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to explore the influence of motivation and work environment on employee performance at the Geological Survey Center. Employee performance is positively and significantly influenced by motivation and work environment, according to a number of previous studies. With 111 respondents, this study used quantitative survey methodology and random sampling. An F-test score of 7.561 and a significance level of 0.001 indicate that together, motivation and work environment have a positive impact on employee performance. On the other hand, motivation did not show significant influence when independently studied; Only the work environment shows an influence. It is hoped that these results will help management create a better workplace to improve higher employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia memegang peran signifikan dalam hal keberhasilan organisasi. “Manajemen” dalam bahasa Inggris disebut “manage”, yang diterjemahkan sebagai mengelola. Menurut (L. et al., 2020:12) Dikutip dalam buku yang berjudul “Human Resource Management” manajemen sumber daya manusia adalah sistem tindakan yang disusun untuk mempekerjakan, mempertahankan dan menumbuhkan karyawan dengan dukungan dari misi organisasi. Pengertian lain menurut menurut (Bohlander et al., 2020:6) dalam bukunya “Managing Human Resources” ia menekankan pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga

pengawasan terhadap tenaga kerja. Terdapat berbagai macam metode untuk mencapai kinerja dan produktivitas perusahaan melalui proses rekrut, seleksi, dan orientasi sumber daya manusia.

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawannya. Bisnis benar-benar menuntut kinerja karyawan yang terbaik untuk mencapai hasil terbaik dan menciptakan tim yang profesional. Semakin banyak orang yang berkinerja tinggi di perusahaan, semakin efisien pula perusahaan tersebut. Hal ini penting agar bisnis dapat bertahan dan tetap kompetitif di tempat kerja yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, salah satu elemen kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.(Jufrizen, J., & Sitorus, 2021)

Kinerja merupakan hasil kerja yang bermutu tinggi serta kemampuan yang dicapai oleh karyawan suatu perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau di bawah tekanan. (Sembiring, 2020: 15). Definisi lainnya mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar tertentu yang relevan dengan peran mereka (Robbins, 2016:260). Lima indikator kinerja karyawan yang tercantum di bawah ini disarankan oleh Robbin (2016:260): (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Ketepatan waktu; (4) Efisiensi; dan (5) Kemandirian. Diharapkan bahwa sejumlah faktor, termasuk motivasi dan lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja.

Istilah "motivasi" berasal dari kata "movore" pada bahasa latinnya yang berarti gerakan atau keinginan untuk bergerak. Dalam bahasa Inggris, kata ini disebut "motive" dan menggambarkan motivasi atau penyebab suatu aktivitas. Sebaliknya, istilah "motif" sering digunakan dalam bahasa Indonesia untuk menggambarkan motivasi atau tujuan seseorang. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan motivasi sebagai dorongan baik secara sadar maupun tidak sadar yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut psikologi, motivasi adalah dorongan internal yang mendorong orang atau kelompok untuk bertindak guna memuaskan keinginan mereka dan merasa puas dengan hasilnya. (Abdi, 2021) Motivasi adalah dorongan yang meningkatkan etos kerja seseorang, memungkinkannya bekerja secara efisien, membangun hubungan yang kuat dengan orang lain, dan melakukan tanggung jawabnya dengan dedikasi dan upaya maksimal untuk menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. (Hafidzi et al., 2019: 53) Motivasi adalah suatu pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Hafidzi et all. (2019:53) menjelaskan bahwa Ada lima Indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisik; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan social; (4) Kebutuhan akan penghargaan; (5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuanLingkungan Kerja

Sumber daya manusia suatu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasinya. Oleh karena itu, bisnis harus mempertimbangkan dengan saksama tugas dan kewajiban

yang dilakukan oleh personelnya. Tingkat dorongan dan motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan etos kerja karyawan, sehingga lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, motivasi yang rendah juga dapat menyebabkan penurunan etos kerja, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budiman et al., n.d, 2024; Selvi, 2024; Gunawan et al., 2020) menemukan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

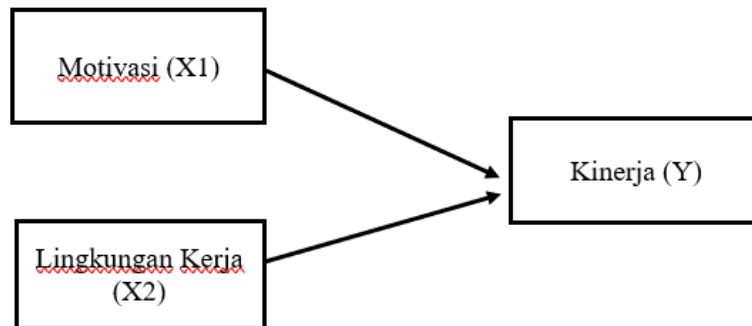
Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Segala hal yang ada di sekitar karyawan, seperti tersedianya AC, pencahayaan yang cukup, dan fasilitas pendukung lainnya, dapat memengaruhi seberapa baik mereka mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka. (Darmadi, 2020).

Kesehatan fisik dan mental karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor di tempat kerja saat mereka menjalankan tugasnya. (Bransen et al., 2022). Menurut (Sedarmayanti, 2019: 66) mendefinisikan bahwa Segala sesuatu yang ditemui individu di tempat kerja, termasuk lingkungan sekitar, teknik yang digunakan, dan struktur kerja individu maupun kelompok, disebut sebagai lingkungan kerja. Selanjutnya Sedarmayanti (2019:22) mengemukakan bahwa ada tujuh indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penerangan Ruangan Sertakan cahaya yang cukup; (2) Tingkat suhu udara ruangan; (3) Kebisingan/Suara; (4) Penggunaan/Pemilihan warna ruangan; (5) Pengaturan Posisi/Tata Letak kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja; (6) Rasa aman dan dalam melaksanakan pekerjaannya; (7) Penciptaan hubungan yang harmonis antar pegawai. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara lain dilakukan oleh (Muzayyanah et al., 2024; Ulfa Ferliani et al., 2022; Ahmad et al., 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan motivasi. (Widiana & Heryanda, 2023; Astuti & Rianto, 2022). Jelas dari temuan penelitian bahwa, baik ketika digunakan secara mandiri maupun bersama-sama, lingkungan kerja dan motivasi memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan (Swandiana, 2024).

Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan atau positif oleh budaya atau motivasi di tempat kerja. (Afrian et al., 2021), lingkungan kerja tidak memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. (I'tamara & Hadi, 2021) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwi et al., 2021)

Penulis melihat peluang untuk menyelidiki bagaimana motivasi dan tempat kerja memengaruhi kinerja berdasarkan bukti empiris dan gagasan yang diterima. Model analisis dan hipotesis berikut akan digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan Februari hingga April 2025, dan pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada partisipan terpilih. Rumus Slovin, yang memungkinkan pemilihan responden yang dapat mewakili populasi dengan tingkat kesalahan yang telah ditetapkan, digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung ukuran sampel. Setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel berdasarkan prosedur pengambilan sampel acak yang sederhana dalam penelitian ini, yaitu pengambilan sampel probabilitas. Metode ini menjamin bahwa sampel yang dipilih bersifat netral dan mewakili populasi, sehingga temuan penelitian dapat menggambarkan keadaan sebenarnya dengan lebih tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X1	Motivasi	0,549-0,717	>0,300	Valid
X2	Disiplin Kerja	0,363-0,636	>0,300	Valid
Y	Kinerja	0,288-0,576	>0,300	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Temuan uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dianggap valid. Karena skor setiap variabel memenuhi batas kriteria yang telah ditentukan.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X1	Motivasi	0,858	>0,600	Reliabel
X2	Disiplin Kerja	0,782	>0,600	Reliabel
Y	Kinerja	0,776	>0,600	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer (2025)

Hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi semuanya lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SL	111	9	35	28,51	3,294
DK	111	16	40	32,45	2,865
KIN	111	32	49	40.67	3,177

Sumber: pengolahan data primer (2025)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 40,67 dengan deviasi standar sebesar 3,177 pada 111 responden, 32 merupakan nilai terendah yang dilaporkan, dan 49 merupakan nilai tertinggi. Standar deviasi yang relatif rendah dalam kaitannya dengan nilai rata-rata menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum seragam. Variabel motivasi (X1) memiliki rentang skor 9 hingga 35, dengan nilai rata-rata 28,51 dan standar deviasi 3,294. Distribusi data tampak cukup stabil berdasarkan standar deviasi yang dikurangi jika dibandingkan dengan rata-rata. Dengan nilai minimum 16, nilai maksimum 40, dan rata-rata 32,45, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki simpangan baku 2,865. Jika rata-rata dan simpangan baku data Lingkungan Kerja dibandingkan, terlihat jelas bahwa data tersebut tersaji dengan baik dan memiliki varians yang kecil.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig	Keputusan
Regression	7.561	,001 ^b	Signifikan
Residual			

Sumber: pengolahan data primer (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,001, nilai F adalah 7,561, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan signifikansi simultan dari model regresi, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja secara signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

	B	Std. Error	Beta		
1	27.962	3.302		8.468	.000
Motivasi	.121	.112	.125	1.080	.283
Disiplin Kerja	.286	.129	.258	2.217	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Namun, menurut hasil uji parsial (uji-t) yang ditampilkan pada Tabel 5. hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan, sedangkan elemen motivasi sendiri tampaknya tidak memiliki dampak substansial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja staf di Pusat Survei Geologi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menghasilkan nilai 7,561 dengan tingkat signifikansi 0,001, di bawah batas 0,05. Namun, analisis parsial mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja; hanya variabel lingkungan kerja yang memiliki dampak positif dan signifikan. Menurut statistik deskriptif, nilai rata-rata untuk ketiga variabel—lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki distribusi yang stabil dengan deviasi standar yang sederhana, yang menunjukkan bahwa data tersebut konsisten. Instrumen penelitian telah divalidasi dan dipastikan reliabel, sehingga temuannya dapat dipercaya. Meskipun masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami sepenuhnya dampak langsung motivasi kerja di perusahaan ini, kesimpulan ini menegaskan temuan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja.

REFERENSI

- Abdi, H. (2021). Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-jenisnya yang Perlu Dikenali. <https://www.liputan6.com/hot/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali?page=4>
- Afrian, N., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Indonesia, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KABUPATEN BULUKUMBA. 3.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Gaji , Dan Motivasi Terhadap Kinerja. 1(2), 0–6.
- Bohlander, G., Snell, S. S., & Sherman, A. (2020). *Managing Human Resources* (18th ed.). Cengage Learning.
- Bransen, F., Yuliana, Y., & Arwin, A., Studi, P. & Perusahaan, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Di Cv. Central Rezeki Motor Medan. 357–364.
- Budiman, A., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan. 276–280.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Dwi, C. A., Ratnasari, N. T., & Prasetya, Y. P. (2021). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. 6(2), 71–83.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Bangsa, U. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. 3(1), 1–12.
- Hafidzi, A., Sari, R. A. &, & Rahman, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 9, 931–939.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. <https://Jurnal.Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Sintesa/Article/Download/419/434>
- L., R., Mathis, & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th Ed.). Cengage Learning.
- Muzayyanah, N., Azmyah, N., & Tajuddin, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , Dan Sulawesi Barat. 1(3), 88–94. <https://Ejournal.Amirulbangunbangsapublishing.Com/Index.Php/Jpnmb/Article/Vi ew/37/37>
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Selvi. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Alfamart Bernah Kota Bumi Dalam Perspektif Islam.

- https://Repository.Radenintan.Ac.Id/34001/1/1111selvi_135.Pdf
- Sembiring, E. (2020). *Manajemen Kinerja*. Prenadamedia Group.
- Swandiana, I. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4(11), 2274–2281.
- Ulfa Ferliani, S., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). 5(7), 435–440.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku , Kabupaten. 5(1), 132–139.