

# MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA: FAKTOR KUNCI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI STATION CCTV

Widia Melinda<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

[widyamelinda72@gmail.com](mailto:widyamelinda72@gmail.com)<sup>1</sup>, [mardianapuspasari165@gmail.com](mailto:mardianapuspasari165@gmail.com)<sup>2</sup>, [amrahmuslimin1975@gmail.com](mailto:amrahmuslimin1975@gmail.com)<sup>3</sup>

## ABSTRACT

### Info Artikel:

Diterima 31 Oktober 2024

Direview 20 November 2024

Disetujui 28 November 2024

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Employee Performance

**Purpose**— This research aims to determine the influence of motivation and work environment on the performance of employees of Station CCTV Palembang Branch.

**Design/methodology**—The type of research used is associative research. The independent variables in this research are motivation and work environment, while the dependent variable is employee performance. The population in this study included all permanent employees at the Station CCTV Palembang Branch, totaling 50 people, with a sample of 33 respondents using the Slovin 10% formula, with a sampling technique using proportionate stratified random sampling. Primary data in this research was obtained from questionnaires, while secondary data was obtained from documentation. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, hypothesis testing (F test and t test), and coefficient of determination.

**Findings** - The results of the F test (simultaneous) prove that there is a significant influence of motivation and work environment on the performance of employees of Station CCTV Palembang Branch. The results of the t test (partial) prove that there is a significant influence of motivation on employee performance, and there is a significant influence of the work environment on the performance of employees of Station CCTV Palembang Branch. The results of the coefficient of determination show that motivation and work environment are able to contribute to increasing the performance of employees at Station CCTV Palembang Branch, amounting to 78.1%.

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Alamat :** Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

### Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian integral dari organisasi perusahaan. Perusahaan hanya dapat beroperasi jika di dalamnya ada individu yang memiliki tujuan yang sama ingin membuat organisasi tempat mereka bekerja menghasilkan keuntungan dan perkembangan

setiap tahun. Sumber daya manusia sangat bersyukur jika tujuan dan keinginan organisasi dapat dicapai (Febrianto & Rizqi, 2023).

Mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia bekerja akan memastikan perencanaan sumber daya manusia berjalan dengan baik dan benar (Kholilah et al., 2024).

Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan, dan keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan harus selalu memberikan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkannya. Perusahaan menetapkan aturan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Abdullah et al., 2023).

Jika manajemen dan karyawan memiliki hubungan yang baik, perusahaan beroperasi dengan baik. Karena organisasi kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Jika komponen yang mempengaruhinya juga baik, hasil yang baik juga dihasilkan (Hidayat, 2019).

Kinerja yang optimal dari karyawan tidak timbul dengan sendirinya, beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepe-mimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019).

Kesediaan untuk mengerahkan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dikenal sebagai motivasi kerja (Kholilah et al., 2024). Individu dapat dimotivasi oleh kekuatan yang berbeda. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu dikenal sebagai motivasi kerja (Umar & Norawati, 2022). Perusahaan selalu memperhatikan kualitas pekerja untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu keuntungan adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, yang menunjukkan bahwa pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan standar dan dalam waktu yang ditetapkan (Saputra & Fernos, 2023).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekeliling area kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Dalam proses operasional kerja, lingkungan kerja mencakup tempat kerja,

akomodasi (fasilitas), kebersihan, penerangan, ke-nyamanan, dan jalinan komunikasi antar sesama karyawan (Sedarmayanti, 2018).

Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena selama melakukan pekerjaan setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan sekitar, karena tempat kerja yang tidak baik atau kurang nyaman dapat mengganggu proses kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Lingkungan kerja seseorang adalah tempat dia bekerja, cara dia bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok (Febrianto & Rizqi, 2023). Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk kelancaran produksi; lingkungan kerja yang sesuai mampu memuaskan karyawan dalam melakukan tugas mereka, dan lingkungan kerja yang sesuai juga dapat berdampak lebih besar pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2021).

Station CCTV adalah perusahaan yang bergerak dibidang Security System berbasis Information Technology yang didirikan pada tahun 2011 dan perusahaan ini sudah memiliki beberapa cabang di Indonesia diantaranya ialah Station CCTV cabang Palembang. Station CCTV juga tidak hanya menyediakan berbagai produk kamera keamanan, namun Station CCTV juga menyediakan jasa untuk perbaikan dan pemasangan cctv perpaket maupun satuan. Berdasarkan hasil tinjauan peneliti melalui data capaian target pendapatan pada Station CCTV cabang Palembang, diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir Station CCTV cabang Palembang masih belum mencapai realisasi target pendapatan, sebagaimana dalam data berikut.

**Tabel 1. Capaian Pendapatan**

| Tahun | Target           | Realisasi      |
|-------|------------------|----------------|
| 2019  | Rp 1.000.000.000 | Rp 780.000.000 |
| 2020  | Rp 1.000.000.000 | Rp 700.000.000 |
| 2021  | Rp 1.000.000.000 | Rp 680.000.000 |
| 2022  | Rp 1.000.000.000 | Rp 600.000.000 |
| 2023  | Rp 1.000.000.000 | Rp 500.000.000 |

Sumber: Station CCTV Palembang, 2024.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa realisasi pendapatan Station CCTV cabang Palembang selama tahun 2019-2023 tidak mampu memenuhi target pendapatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bahkan persentase capaian pendapatan perusahaan pun terus-menerus mengalami penurunan yang cukup signifikan, yang dimulai dari tahun 2019 capaian pendapatan hanya mampi memenuhi 78% dari target pendapatan, dan terus mengalami

penurunan hingga tahun 2023 yang hanya mampu mencapai 50% dari target pendapatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Station CCTV cabang Palembang belum optimal, karena ketidakcapaian target tersebut, menunjukkan kurangnya penjualan cctv yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil pra riset menunjukkan beberapa pernyataan yang diindikasikan sebagai faktor yang menghambat kinerja karyawan. Pertama dalam lingkup kinerja, menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mencapai hasil kerja yang maksimal, karena realisasi pendapatan yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, hal ini ditunjukkan dengan lambatnya karyawan dalam melakukan penjualan cctv, serta kurang tanggapnya karyawan karena lambat dalam melakukan layanan pemasangan dan perbaikan cctv kepada pelanggan.

Hasil pra-riset terkait motivasi, menunjukkan bahwa karyawan menerima balas jasa berupa gaji yang tidak sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan, karena karyawan hanya menerima gaji sebesar Rp 1.800.000 hingga Rp 2.500.000 (UMP Sumatera Selatan tahun 2024 Rp 3.456.874) setiap bulannya, padahal karyawan bekerja sebagai ujung tombak yang menghasilkan pendapatan bagi perusahaan. Bahkan karyawan tidak mendapatkan apresiasi atau pengakuan dari pimpinan atas setiap pencapaian yang dihasilkan, karena pimpinan hanya melihat dari target keseluruhan tanpa mempertimbangkan target pencapaian individu karyawan, sehingga karyawan menjadi malas untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih karena merasa tidak dihargai dengan baik oleh pimpinan.

Hasil pra-riset terkait lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja tidak berjalan dengan baik, karena jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja sangat terbatas, hal ini menyebabkan karyawan menjadi cepat lelah. Selain itu ruang kerja belum tertata dengan rapi membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja, karena ruang kerja dan ruang penyimpanan barang beserta ruang servis bagi teknisi cctv bercampur dalam satu ruangan yang sama, sehingga menyebabkan ruang kerja terasa pengap dan tidak nyaman bagi karyawan di dalamnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan Station CCTV Cabang Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi bagi Station CCTV Cabang Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan motivasi dan lingkungan kerja.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Parameter kinerja digunakan untuk menentukan bagaimana upaya dilakukan untuk mencapai produktivitas tinggi dalam suatu organisasi (Wydiya et al., 2023). Kesuksesan pekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab mereka diukur sebagai ukuran kinerja mereka (Sinambela & Lestari, 2021). Kinerja karyawan yang baik pasti berdampak positif pada perusahaan karena membuat perusahaan puas dengan disiplin kerja mereka (Sinambela & Lestari, 2021). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan usaha yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Sedayu & Rushadiyahati, 2021). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Hustia, 2020).

### **Motivasi**

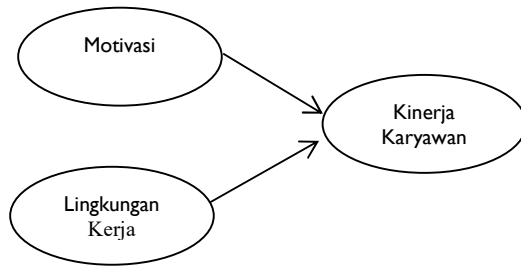
Motivasi adalah sikap dan nilai yang tidak terlihat yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu (Harahap & Tirtayasa, 2020). Motivasi kerja adalah apa yang mendorong seseorang atau mendorong mereka untuk melakukan suatu hal. Oleh karena itu, motivasi sering disebut sebagai pendorong perilaku seseorang (Febrianto & Rizqi, 2023). Motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Saputra & Fernos, 2023).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang terjadi di sekitar pekerja dan memengaruhi deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Sihotang, 2020). Kondisi material dan psikologis yang ada di tempat kerja disebut lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, termasuk lingkungan fisik yang nyaman, bersih, pertukaran udara yang baik, warna, dan pencahayaan yang cukup (Akbar et al., 2022). Lingkungan kerja secara parsial

memengaruhi kinerja karyawan (Solihatun et al., 2021).

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan Perusahaan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua diantara faktor tersebut yaitu motivasi dan lingkungan kerja (Kasmir, 2019).

H1: Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Penelitian (Umar & Norawati, 2022) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja terdiri dari tempat kerja, akomodasi (fasilitas), kebersihan, penerangan, kenyamanan, dan hubungan komunikasi antar sesama karyawan. Semua ini termasuk dalam proses operasional kerja (Sedarmayanti, 2018).

Karena setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai lingkungan di tempat kerja mereka, lingkungan kerja mereka dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang buruk atau tidak nyaman dapat mengganggu proses kerja karyawan, menyebabkan kinerja mereka tidak optimal.

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di Station CCTV Cabang Palembang yang beralamatkan di JL. Dr. M. Isa No. 1887, Duku, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan (30118). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Station CCTV Cabang Palembang yang berjumlah 50 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 33 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan terkait target dan realisasi pendapatan, serta jumlah populasi karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang di-kuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisisioner. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,3061). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6.

#### Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan laki-laki (69,7%) dibandingkan dengan karyawan perempuan (30,3%). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Stasiun CCTV Cabang Palembang lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan karena tugas-tugas yang lebih sesuai untuk dilakukan oleh laki-laki, seperti pemasangan atau instalasi CCTV.

Menurut karakteristik responden, lebih banyak karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang bekerja di bagian teknisi CCTV (39,4%). Ini karena Stasiun CCTV Cabang Palembang berfokus pada pemasangan dan penjualan CCTV, sehingga menggunakan lebih banyak karyawan di bagian teknisi CCTV untuk memenuhi permintaan pelanggan.

Lebih banyak karyawan di Stasiun CCTV Cabang Palembang dengan pendidikan SLTA/SMK (54,5%). Ini karena bagian teknik CCTV lebih banyak menggunakan karyawan dengan pendidikan rendah. Karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang yang memiliki pengalaman lebih dari 6 tahun (45,5%). Ini

karena Stasiun CCTV Cabang Palembang memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dalam pekerjaan mereka.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat, sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            |
|------------------|-----------------------------|------------|
|                  | B                           | Std. Error |
| I (Constant)     | 0,462                       | 0,218      |
| Motivasi         | 0,458                       | 0,132      |
| Lingkungan Kerja | 0,320                       | 0,114      |

Sumber: Olahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,462 + 0,458 X_1 + 0,320 X_2$$

Nilai konstanta positif 0,462 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap 0,462 jika variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak ada atau sama sekali tidak ada; dengan kata lain, jika motivasi meningkat akan diikuti dengan kinerja yang lebih baik, dan jika motivasi menurun akan diikuti dengan kinerja yang lebih buruk.

Koefisien variabel motivasi 0,458 menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, peningkatan motivasi karyawan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka, dan penurunan motivasi diikuti dengan penurunan kinerja mereka.

Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,320 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan lingkungan kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dan penurunan lingkungan kerja diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:



**Tabel 3. Hasil Uji F**

|   | Model      | df | F      | Sig.  |
|---|------------|----|--------|-------|
| I | Regression | 2  | 57,936 | 0,000 |
|   | Residual   | 30 |        |       |
|   | Total      | 32 |        |       |

Sumber: Olahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 3, nilai Fhitung 57,936 lebih besar dari nilai Ftabel 2,49. Dengan tingkat sig. F 0,000 kurang dari 0,1 (signifikan), ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

|   | Model            | t     | Sig.  |
|---|------------------|-------|-------|
| I | (Constant)       | 2,115 | 0,043 |
|   | Motivasi         | 3,463 | 0,002 |
|   | Lingkungan kerja | 2,810 | 0,009 |

Sumber: Olahan data, 2024.

Berdasarkan hasil uji t, nilai thitung motivasi (X1) sebesar 3,463 lebih besar dari ttabel 1,697, dengan tingkat sig.t 0,002 < 0,1 (signifikan), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang. Nilai thitung lingkungan kerja (X2) sebesar 2,810 lebih besar dari ttabel 1,697, dengan tingkat sig.t 0,009 < 0,1 (signifikan).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Koesifien Determinasi**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square |
|-------|--------------------|----------|-------------------|
| I     | 0,891 <sup>a</sup> | 0,794    | 0,781             |

Sumber: Olahan data, 2024.

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien R Square sebesar 0,794, atau 79,4%. Ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 79,4% untuk peningkatan kinerja karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun CCTV Cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja dalam menyebabkan kenaikan kinerja karya-wan Stasiun CCTV Cabang Palembang, sebesar 79,4%. Artinya motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks karyawan, motivasi dapat berasal dari faktor internal (motivasi intrinsik) seperti kepuasan kerja, keinginan untuk belajar, atau pencapaian pribadi, maupun faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) seperti gaji, bonus, atau pengakuan dari atasan. Motivasi intrinsik, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab. Motivasi intrinsik ini seringkali berkontribusi pada kepuasan kerja jangka panjang. Motivasi ekstrinsik, insentif finansial, penghargaan, dan promosi memacu karyawan untuk memenuhi target jangka pendek atau meningkatkan produktivitas. Namun, efeknya bisa bersifat sementara jika tidak diimbangi dengan motivasi intrinsik. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk berupaya lebih keras, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik, kondisi seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, ergonomi peralatan, dan kebersihan ruang kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Lingkungan fisik yang buruk dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Lingkungan sosial, Interaksi positif antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan budaya kerja yang suportif meningkatkan rasa kebersamaan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, konflik interpersonal atau

budaya kerja yang toksik dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Lingkungan psikologis, aspek psikologis meliputi tekanan kerja, beban kerja, dan tingkat stres. Lingkungan kerja yang terlalu menekan atau tidak mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dapat menyebabkan burnout dan mengurangi efektivitas kerja.

Motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi. Motivasi yang tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik bisa menyebabkan karyawan cepat lelah atau frustrasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang optimal tanpa motivasi individu tidak cukup untuk mendorong kinerja maksimal. Oleh karena itu, organisasi harus membangun strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan suportif untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil dari sinergi antara motivasi individu dan kualitas lingkungan kerja. Kedua faktor ini perlu dikelola secara strategis untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai target organisasi. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk menggali bagaimana interaksi kedua variabel ini memengaruhi kinerja dalam berbagai konteks industri atau budaya.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Akbar et al., 2022; Sihotang, 2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Station CCTV Cabang Palembang, bahkan pada nilai koefisien regresi motivasi menunjukkan nilai positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila motivasi karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya motivasi yang rendah dari para karyawan dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi rendah.

Motivasi merupakan salah satu elemen inti yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi pendorong utama

bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Berikut adalah bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara mendalam. Motivasi tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Misalnya, karyawan yang termotivasi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja, dan menunjukkan inisiatif untuk menangani tugas tambahan. Karyawan yang termotivasi, terutama oleh faktor intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, lebih cenderung berpikir kreatif dan menawarkan solusi inovatif. Motivasi ini berperan besar dalam pengembangan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Motivasi yang tepat, baik melalui pengakuan atas pencapaian atau pemberian penghargaan, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan menunjukkan komitmen yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja jangka panjang. Motivasi dapat menjadi pelindung dari efek negatif stres kerja. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas dan merasa termotivasi untuk mencapainya, mereka lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan menjaga produktivitasnya.

Motivasi Instrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk belajar, rasa puas dari menyelesaikan tugas, atau semangat untuk mencapai keberhasilan pribadi. Motivasi intrinsik biasanya menghasilkan kinerja yang konsisten dan jangka panjang karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari faktor eksternal, seperti gaji, bonus, penghargaan, atau promosi. Motivasi ini sering efektif untuk mencapai tujuan jangka pendek atau meningkatkan produktivitas dalam situasi tertentu, tetapi efeknya bisa berkurang jika tidak diiringi oleh motivasi intrinsik.

Setiap karyawan memiliki faktor pemotivasi yang berbeda, sehingga pendekatan yang seragam mungkin tidak efektif. Motivasi tinggi dapat menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kurangnya pengakuan atas hasil kerja atau adanya konflik antar karyawan.

Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena memengaruhi produktivitas, kualitas kerja,

loyalitas, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan. Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan karyawan untuk merancang strategi motivasi yang efektif, baik melalui penghargaan finansial maupun non-finansial. Pendekatan ini memastikan bahwa karyawan tetap bersemangat dan memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Saputra & Fernos, 2023; Sihotang, 2020; Wydiya et al., 2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Station CCTV Cabang Palembang, bahkan pada nilai koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan nilai positif. Hasil ini membuktikan bahwa apabila lingkungan kerja di perusahaan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik, maka berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi karyawan dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi rendah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan ini mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Berikut adalah pendapat mengenai bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup hal-hal seperti tata letak ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, dan tingkat kebisingan. Lingkungan fisik yang nyaman meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Peralatan kerja yang ergonomis mengurangi risiko kelelahan fisik dan cedera, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan yang tidak nyaman, seperti ruangan yang terlalu panas, berisik, atau kurang ventilasi, dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas.

Lingkungan sosial melibatkan hubungan antar karyawan, dinamika team, dan interaksi dengan atasan. Hubungan kerja yang harmonis meningkatkan rasa kebersamaan dan kolaborasi. Dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat membantu karyawan mengatasi

tekanan kerja dan mencapai target. Konflik antar karyawan, manajemen yang otoriter, atau budaya kerja yang tidak inklusif dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja individu.

Aspek psikologis mencakup perasaan aman, tingkat stres, dan keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung secara emosional cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi. Tekanan kerja yang berlebihan atau ketidakpastian terkait pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, dan burnout, yang berdampak buruk pada kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan untuk fokus dan menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan inklusif mendorong karyawan untuk berpikir kreatif tanpa takut membuat kesalahan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Strategi menciptakan lingkungan kerja yang baik dilihat dari sisi faktor fisik, yaitu investasi dalam fasilitas kerja, seperti kursi ergonomis, ruang kerja yang bersih, dan pengendalian suhu. Dari sisi faktor sosial, meningkatkan komunikasi antar karyawan, menciptakan budaya kerja yang inklusif, dan memberikan pelatihan manajemen konflik. Dari sisi faktor psikologis, memberikan dukungan emosional, membangun program keseimbangan kerja kehidupan, dan memastikan beban kerja yang wajar.

Lingkungan kerja yang baik adalah pondasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung secara psikologis mendapatkan karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan loyal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk berdampak negatif pada kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja harus menjadi prioritas strategis bagi setiap organisasi.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan (Hermawan, 2024; Sedayu & Rushadiyah, 2021; Sinambela & Lestari, 2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Station CCTV Cabang Palembang. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Station CCTV Cabang Palembang. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Station CCTV Cabang Palembang.

Station CCTV Cabang Palembang, dapat memperbaiki motivasi karyawan dengan cara: memberikan balas jasa yang sesuai dengan besarnya tanggungjawab kerja yang dibebankan kepada karyawan, seperti dalam hal pemberian gaji dan insentif, serta dibutuhkan pengakuan atas setiap pencapaian kerja yang lebih dari karyawan, dengan memberikan penghargaan atau bonus tambahan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Station CCTV Cabang Palembang, dapat meningkatkan lingkungan kerja di perusahaan dengan cara: menambah jumlah ventilasi udara di sekitar ruang kerja untuk memudahkan keluar masuknya udara di sekitar ruang kerja, sehingga kualitas udara di dalam ruangan dapat terjaga dan berdampak baik bagi kondisi fisik karyawan, serta melakukan penataan tiap ruang kerja agar tidak saling bercampur dengan bidang-bidang kerja yang lainnya, karena tiap-tiap bidang kerja memiliki spesifikasi dan cara kerja yang berbeda, sehingga tidak mengganggu karyawan pada bidang lainnya.

Penelitian ini hanya dilakukan di Station CCTV, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke organisasi atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada jumlah karyawan di Station CCTV. Perbedaan jumlah karyawan atau perbedaan demografi, seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja, dapat memengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, atau kompensasi, tidak dianalisis secara mendalam.

## F. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).

Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas

Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>

- Febrianto, I. S., & Rizqi, M. aulidya. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasmira Gresik. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(4). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i4.679>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamo. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hidayat, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (Edisi Revisi). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kholilah, K., Muslimin, A., Bitu, D., & Fitantina, F. (2024). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan J&T Ekspres. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i1.2105>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber daya*

- Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagus, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Solihatun I., *Derivatif*, 15(1), 15–26.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wydiya, W., Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bonardo Cipta Utama Palembang Leadership, Work Motivation, and Employee Performance At PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.