



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur

Maria Levina Felicia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: [maSriaFelicia\\$@gmail.com](mailto:maSriaFelicia$@gmail.com)

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work environment and motivation on employee performance at the Gulkarmat Training Center in East Jakarta. The research sample consisted of 40 respondents taken using census techniques. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed with SPSS 27 using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a value of $t_{count} = 4.839 > t_{table} = 2.021$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} = 4.840 > t_{table} = 2.026$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the work environment and motivation have a significant effect on employee performance with $F_{count} = 151.448 > F_{table} = 3.25$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.891 shows that 89.1% of employee performance variation is influenced by the work environment and motivation, while the remaining 10.9% is influenced by other factors outside this research model.*

Keywords: *Employee; Human Resources; Motivation; Performance; Work Environment.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur. Sampel penelitian berjumlah 40 responden yang diambil dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan SPSS 27 menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,839 > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 4,840 > t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} = 151,448 > F_{tabel} = 3,25$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891 menunjukkan bahwa 89,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Karyawan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi; SDM.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur fundamental dalam organisasi yang mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan. Pengelolaan SDM yang strategis dan adaptif mampu mengoptimalkan potensi individu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terintegrasi dan visioner sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan relevansi organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Menurut Hartono dan Anshori dalam (Aula et al., 2022) menegaskan bahwa keberhasilan sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh sikap kerja yang positif, yang tercermin dalam kerja keras, kerja cerdas, dan sikap agresif. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mengembangkan SDM, organisasi di era transformasi digital dapat menjadi lebih responsif dan kompetitif secara proaktif

Menurut Khoiriyah dalam (Arjun et al., 2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat menumbuhkan semangat serta antusiasme pegawai, sehingga mereka lebih terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai cenderung lebih tekun dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Dermawan dalam (Adinda et al., 2023), motivasi merupakan dorongan internal yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara sadar demi mencapai tujuan tertentu, khususnya dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya motivasi yang kuat, setiap pegawai akan lebih antusias dan menikmati pekerjaannya, sehingga semangat kerja meningkat dan produktivitas pun ikut bertambah.

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam setiap organisasi, karena mencerminkan sejauh mana tujuan yang ditetapkan dapat tercapai melalui hasil yang diberikan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil yang dihasilkan serta dampaknya terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik menjadi indikasi dari efektivitas kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun, meskipun Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur memegang peran yang sangat vital dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di bidang penanggulangan kebakaran, terdapat sejumlah permasalahan yang menghambat efektivitas operasional dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah fasilitas yang tidak memadai, di mana beberapa peralatan penting, seperti printer dan peralatan pelatihan, sering mengalami kerusakan dan tidak dapat digunakan secara optimal. Kondisi ini mengganggu kelancaran kegiatan operasional dan mengurangi kualitas pelatihan yang diberikan. Selain itu, ketergantungan pada kondisi cuaca, khususnya hujan, menghambat efektivitas pelatihan yang dilaksanakan di luar ruangan, sehingga mengurangi hasil yang dapat dicapai dari kegiatan tersebut. Pusdiklat juga belum memiliki sistem penghargaan yang jelas untuk mengapresiasi karyawan yang berprestasi, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan semangat kerja. Selain itu, perbedaan pendapat yang sering muncul antara kepala staf dan instruktur menyebabkan

ketidakharmonisan dalam pengambilan keputusan, sehingga mengganggu koordinasi dan komunikasi dalam tim. Terakhir, keterlambatan kehadiran karyawan yang terjadi secara berulang menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Mengacu pada berbagai permasalahan yang ditemukan, penelitian ini sangat diperlukan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja mereka di Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang tepat untuk perbaikan fasilitas, sistem penghargaan, dan peningkatan disiplin guna mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Kharisma & Cahyadi, 2020), lingkungan kerja merujuk pada kondisi dalam suatu kelompok yang mencakup berbagai fasilitas yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Armansyah dalam (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Soetjipto dalam (Basirun et al., 2022), lingkungan kerja meliputi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Definisi Motivasi

Menurut Hafidzi dkk dalam (Service & Selatan, 2024) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu energi penggerak yang dapat membangkitkan semangat kerja individu, sehingga mereka mampu bekerja dengan efektif, berkolaborasi, dan berintegritas dalam upaya mencapai kepuasan.

Menurut Deming dalam (Permana & Rachmawati, 2024), motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian proses dalam memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi secara efisien dan hemat biaya.

Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Aditya et al., 2025) kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Muizu et al. dalam (Aldino, 2021), kinerja juga dapat dipahami sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Hasibuan dalam (Habeahan, 2023), kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang digunakan.

Menurut Sugiyono dalam (Muzammil et al., 2024) Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab masalah penelitian. Dugaan ini tidak bisa dianggap sebagai kebenaran yang pasti, melainkan perlu diuji melalui metode empiris untuk memastikan kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur, Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur, Lingkungan Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur yang

berjumlah 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan melibatkan seluruh populasi sebagai responden.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang mencakup variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item kuesioner valid dengan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7.

Teknik analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Analisis yang dilakukan meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur. Dalam prosesnya, peneliti menyebarkan kuesioner secara online kepada 40 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Jawaban yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Sebelum masuk ke analisis utama, peneliti terlebih dahulu memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan sudah valid dan reliabel. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data layak dianalisis lebih lanjut. Tahapan selanjutnya yaitu melakukan uji regresi linier berganda serta uji hipotesis, yang meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). Pembahasan di bab ini akan menguraikan hasil dari masing-masing uji tersebut dan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan, kondisi nyata di lapangan, serta penelitian terdahulu. Tujuannya agar hasil yang diperoleh tidak hanya dilihat dari angka semata, tetapi juga bisa dipahami secara logis dan kontekstual.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur

Berdasarkan hasil analisis terhadap 40 responden, diperoleh nilai *t hitung* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,839, yang mana lebih besar dibandingkan *t tabel* sebesar 2,026. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang

dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini sejalan dengan teori Nitisemito dalam (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 responden, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,840, lebih besar dari t tabel sebesar 2,026, dengan nilai signifikansi $< 0,001$, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam (Nining, A. et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih antusias dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan loyalitas yang baik, serta memiliki keinginan untuk berkembang. Dengan kata lain, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong seseorang bekerja lebih optimal. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk menunjukkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 responden, uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 151,448, jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,25, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Artinya, kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur.

Hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang baik bisa saling mendukung dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana yang mendukung, hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan, serta fasilitas yang memadai, membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi juga mendorong karyawan untuk lebih fokus, bertanggung jawab, dan ingin memberikan hasil terbaik. Jika keduanya berjalan seimbang, maka kinerja karyawan pun akan meningkat secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana dorongan internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi yang cukup besar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Pusdiklat Gulkarmat Jakarta Timur disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui perbaikan fasilitas kerja, peningkatan kenyamanan ruang kerja, serta memperkuat koordinasi antarpegawai. Selain itu, pemberian penghargaan yang jelas dan adil diharapkan dapat mendorong motivasi karyawan dalam mencapai target kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aditya, P. A., Fadilla, A. R., Vironika, T. D., Millenio, W. A., Studi, P., Universitas, M., & Kudus, M. (2025). Pengaruh etika kerja, komitmen karyawan, kecerdasan emosional, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomaju Textindo Kudus. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v5i1.13051>
- Aldino, W. (2021). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Bintang Andalas. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(1), 128. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i1.150>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Susarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>

- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Kharisma, N. A., & Cahyadi, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Ciptaselaras Gresik. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(2), 80–92.
- Muzammil, V. K., Muzammil, M., Alfitri, N., & Sanjaya, V. F. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 21–25. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.162>
- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasaroh. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i1.265>
- Service, C., & Selatan, J. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1191>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.