

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OUTSOURCING PADA PT TIARABUMI PETROLEUM DIVISI OFFICEAgus Parwoto¹, Heri Kuswara²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email korespondensi: agusparwoto14@gmail.com**Abstract**

This study aims to analyze and determine the effect of work motivation and work environment on the performance of outsourcing employees at PT Tiarabumi Petroleum Office Division, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative research with a causal associative design. The population in this study consisted of all outsourcing employees at PT Tiarabumi Petroleum Office Division, with a total sample of 45 respondents using the saturated sampling technique. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaires distributed using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 26. The results of the study indicate that partially, work motivation does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.489 > 0.05$ and a t-count value of $-0.699 < t\text{-table } 2.014$. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-count value of $3.289 > t\text{-table } 2.014$. Simultaneously, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance, with an F-count value of $19.645 > F\text{-table } 3.22$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 48.3% indicates that employee performance is influenced by work motivation and work environment, while the remaining 51.7% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Tiarabumi Petroleum Divisi Office, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing PT Tiarabumi Petroleum Divisi Office, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,489 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} -0,699 < t_{\text{tabel}} 2,014$. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,289 > t_{\text{tabel}} 2,014$.

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 19,645 > F_{tabel} 3,22$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi aset paling krusial bagi keberlangsungan sebuah organisasi (Basuki, 2023). Dalam dunia bisnis modern, banyak perusahaan mengadopsi sistem *outsourcing* atau alih daya sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan fokus pada kompetensi inti mereka (Puspawati et al., 2024). Namun, tantangan utama dalam mengelola tenaga kerja *outsourcing* adalah bagaimana menjaga agar produktivitas mereka tetap tinggi meskipun status kepegawaian mereka sering kali dianggap berbeda dengan karyawan tetap. Kinerja karyawan yang optimal tidak muncul secara otomatis dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks.

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dalam konteks tenaga kerja *outsourcing*, kinerja bukan sekadar menuntaskan daftar tugas, melainkan manifestasi dari profesionalisme di tengah ketidakpastian status kontrak jangka panjang. Jika kinerja menurun, hal ini akan berdampak langsung pada rantai operasional perusahaan pengguna jasa, yang pada akhirnya dapat mengganggu target-target strategis organisasi secara keseluruhan (Wirza et al., 2025).

Salah satu pendorong utama kinerja tersebut adalah Motivasi. Motivasi merupakan energi psikis atau daya dorong yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai target yang ditetapkan (Yusuf, 2024). Secara lebih mendalam, bagi karyawan *outsourcing*, motivasi sering kali berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman dalam bekerja, serta harapan akan pengakuan atas kontribusi mereka. Tanpa dorongan yang kuat baik secara intrinsik (dari dalam diri seperti tanggung jawab) maupun ekstrinsik (seperti kompensasi dan penghargaan) kemampuan teknis seorang karyawan tidak akan tereksekusi dengan maksimal. Kurangnya motivasi pada tenaga kerja alih daya sering kali menjadi "bom waktu" yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan tingginya angka turnover.

Di sisi lain, Lingkungan Kerja memainkan peran yang tidak kalah vital dalam menciptakan kenyamanan fungsional. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti ergonomi ruang kantor, pencahayaan, dan ketersediaan fasilitas penunjang, serta aspek non-fisik yang mencakup iklim komunikasi dan hubungan antar rekan kerja (Jufri et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif mampu meminimalisir tingkat stres dan kelelahan kerja (*burnout*) (Zahra & Hastuti, 2025). Bagi karyawan di divisi kantor, suasana kerja yang mendukung kolaborasi tanpa adanya diskriminasi status sosial antara karyawan tetap dan *outsourcing* sangat menentukan sejauh mana mereka dapat bekerja secara fokus, efektif, dan merasa menjadi bagian integral dari perusahaan.

PT Tiarabumi Petroleum, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri migas (minyak dan gas bumi) yang penuh tantangan dan risiko tinggi, sangat bergantung pada efisiensi dukungan administratif dan operasional di Divisi Office. Karyawan *outsourcing* di divisi ini memegang peranan vital dalam memastikan rantai birokrasi, administrasi logistik, hingga pengelolaan data berjalan lancar guna mendukung kegiatan teknis di lapangan. Namun, fenomena yang sering muncul adalah adanya fluktuasi kinerja yang diduga dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang beragam serta kondisi lingkungan kerja di area kantor yang sangat dinamis. Beban kerja yang tinggi serta tuntutan ketelitian ekstra di industri petroleum mengharuskan setiap individu memiliki mentalitas kerja yang stabil.

Penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul ini karena adanya kesenjangan (*gap*) antara harapan perusahaan terhadap efisiensi tinggi dari karyawan alih daya dengan realitas lapangan mengenai kesejahteraan psikologis dan pemenuhan standar lingkungan kerja mereka. Terdapat indikasi bahwa fluktuasi kinerja muncul saat karyawan merasa motivasinya menurun akibat keterbatasan jenjang karir, yang diperparah jika lingkungan kerja kurang mendukung ritme kerja yang cepat. Dengan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara spesifik pada PT Tiarabumi Petroleum Divisi Office, penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi nyata bagi manajemen dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja alih daya agar sejalan dengan visi besar perusahaan dalam menjaga ketahanan operasional di sektor energi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawan & Astria (2023), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memungkinkan karyawan melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Zahra & Hastuti, 2025), menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, iklim kerja, serta fasilitas kerja yang memadai.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Fikri et al. (2025), kinerja merupakan perwujudan dari bakat, minat, serta integrasi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Wirza et al. (2025) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Tiarabumi Petroleum Divisi Office. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan

outsourcing pada divisi tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang ditentukan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,294) dan nilai signifikansi $< 0,05$.

4.1.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Item Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	Nilai rtabel	Nilai Signifikansi (Sig.)	Keterangan
X1.1	0.793	0.294	0.000	Valid
X1.2	0.847	0.294	0.000	Valid
X1.3	0.854	0.294	0.000	Valid
X1.4	0.866	0.294	0.000	Valid
X1.5	0.799	0.294	0.000	Valid
X1.6	0.825	0.294	0.000	Valid
X1.7	0.866	0.294	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Seluruh indikator/item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) X1.1 sampai X1.7 memiliki nilai Sig. (*2-tailed*) < 0.05 dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,294). Dengan demikian, semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan VALID.

4.1.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Item Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	Nilai rtabel	Nilai Signifikansi (Sig.)	Keterangan
X2.1	0.716	0.294	0.000	Valid
X2.2	0.806	0.294	0.000	Valid
X2.3	0.854	0.294	0.000	Valid
X2.4	0.843	0.294	0.000	Valid
X2.5	0.867	0.294	0.000	Valid
X2.6	0.875	0.294	0.000	Valid
X2.7	0.854	0.294	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Seluruh indikator/item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) X2.1 sampai X2.7 memiliki nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dan r_hitung > r-tabel (0,294). Dengan demikian, semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan VALID.

4.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	Nilai Korelasi (rhitung)	Nilai rtabel	Nilai Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Y.1	0.748	0.294	0.000	Valid
Y.2	0.730	0.294	0.000	Valid
Y.3	0.766	0.294	0.000	Valid
Y.4	0.746	0.294	0.000	Valid
Y.5	0.752	0.294	0.000	Valid
Y.6	0.611	0.294	0.000	Valid
Y.7	0.748	0.294	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Seluruh indikator/item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) Y.1 sampai Y.7 memiliki nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dan r_hitung > r-tabel (0,294). Dengan demikian, semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan VALID.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Kritis Standar	Keterangan
Motivasi Kerja X1	0.925	7	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja X2	0.925	7	0.60	Reliabel

Kinerja Karyawan Y	0.851	7	0.60	Reliabel
--------------------	-------	---	------	----------

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja (0.925), Lingkungan Kerja (0.925), dan Kinerja Karyawan (0.851) semuanya berada di atas 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut terbukti RELIABEL (konsisten/andal) untuk digunakan dalam penelitian.

4.2 Uji Asumsi klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel independen dan dependen berdistribusi normal.

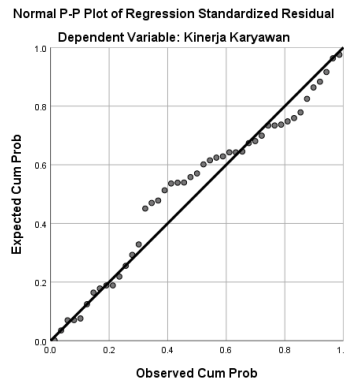
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93803775
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.083
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.328. Karena nilai signifikansi tersebut > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini berdistribusi NORMAL dan memenuhi syarat asumsi klasik untuk analisis regresi linear berganda.

Selain menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan melalui analisis grafik yaitu grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil pengujian grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan ini berdistribusi NORMAL.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians pada model regresi

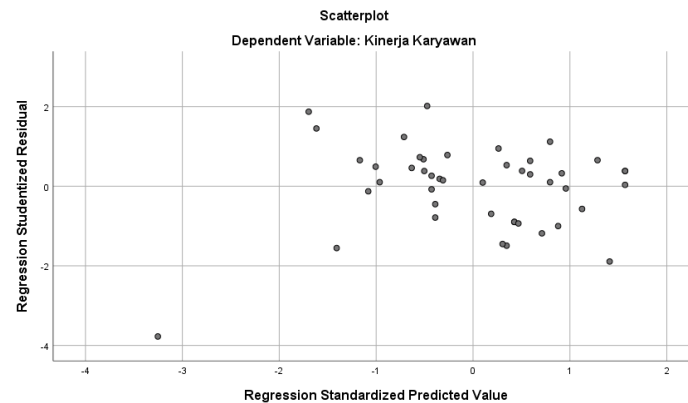
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman's Rho

Correlations					
			Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.930**	-.079
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.607
		N	45	45	45
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.930**	1.000	-.178
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.242
		N	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.079	-.178	1.000
		Sig. (2-tailed)	.607	.242	.
		N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's rho* antara variabel independen dengan *Unstandardized Residual* di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0.607 dan Lingkungan Kerja sebesar 0.242. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas terpenuhi). Selain menggunakan uji korelasi *Spearman's rho*, pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dilakukan secara visual melalui analisis grafik *Scatterplot*. Hasil pengujian grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas terpenuhi).

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.182	5.497
	Lingkungan Kerja	.182	5.497

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.182 (> 0.10) dan nilai VIF sebesar 5.497 (< 10.00). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga data memenuhi syarat asumsi klasik.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.665	1.953		9.044	.000
Motivasi Kerja	-.119	.170	-.182	-.699	.489
Lingkungan Kerja	.583	.177	.855	3.289	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.665 - 0.119X_1 + 0.583X_2$$

Nilai konstanta sebesar 17,665 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 bernilai nol, maka Kinerja Karyawan Y diprediksi sebesar 17,665 satuan. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $-0,119$ menunjukkan hubungan negatif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja diprediksi menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,119 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,583 menunjukkan hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja diprediksi meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,583 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, untuk menentukan apakah pengaruh kedua variabel tersebut signifikan secara statistik, perlu diperhatikan nilai signifikansi atau hasil uji t masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel di atas, kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.182 (> 0.10) dan nilai VIF sebesar 5.497 (< 10.00). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen dalam model regresi ini

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka variabel berpengaruh signifikan. Hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.665	1.953		9.044	.000
Motivasi Kerja	-.119	.170	-.182	-.699	.489
Lingkungan Kerja	.583	.177	.855	3.289	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,489 > 0,05 dan $t_{hitung} -0,699 < t_{tabel} 2,014$, sehingga H1 ditolak. Artinya, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dan $t_{hitung} 3,289 > t_{tabel} 2,014$, sehingga H2 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Uji F(Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	355.300	2	177.650	19.645	.000 ^b
Residual	379.811	42	9.043		
Total	735.111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,940 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,22. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan kinerja karyawan.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.459	3.007

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.483. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 48,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 51,7% (100% - 48,3%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak ikut diteliti.

4.5 Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, Motivasi Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,489 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,699$, sehingga H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum tentu meningkatkan kinerja secara langsung karena terdapat faktor lain, seperti lingkungan kerja, sistem kerja, dan kebijakan organisasi yang turut memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Madyoningrum dan Azizah (2022) serta Husna dan Prasetya (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil ini belum sepenuhnya mencerminkan teori motivasi Maslow yang menempatkan pemenuhan kebutuhan sebagai salah satu faktor pendorong perilaku individu dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi kerja perlu didukung oleh kondisi dan sistem kerja yang memadai agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial, Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,289 > t_{tabel} 2,014$, sehingga H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni et al. (2023) dan Gandung (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga sesuai dengan pendapat Nitisemito yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung produktivitas serta pencapaian kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $19,645 > F_{tabel} 3,22$, sehingga H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 48,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 51,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Fernos (2023) serta Asyifa et al. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, variabel tersebut tetap dapat berkontribusi ketika dianalisis bersama lingkungan kerja dalam model penelitian. Hasil ini juga sejalan dengan pandangan Mangkunegara bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, sementara lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di PT Tiarabumi Petroleum Divisi Office, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,489 > 0,05$ dan $t_{hitung} -0,699$. Dengan demikian, H1 ditolak.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,289 > t_{tabel} 2,014$. Dengan demikian, H2 diterima.
3. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 19,645 > F_{tabel} 3,22$. H3 diterima, dengan nilai R^2 sebesar 0,483 yang menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 48,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 51,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60-71.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, U. A., & Febrila, Z. A. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi: Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Student Research*, 3(5), 34-44.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 1 4. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)*, 3(1), 66-70.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.

- Jufri, R. R., Sahidu, H., Sos, S., Kom, S., Purnanengsi, L., Kom, S., Raani, S., IP, S., & AP, M. (2024). *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja:(Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Nas Media Pustaka.
- Kurniawan, A. A., & Astria, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan. *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285-292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Puspadewi, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024). Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Ed.)*.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wirza, E., Pratistha, A., Prasetya, T. B., Beno, J., & Togatorop, A. L. (2025). *KINERJA SDM SEBAGAI FAKTOR STRATEGIS DALAM PENGELOLAAN LOGISTIK DAN PELABUHAN*. CV Rey Media Grafika.
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam Organisasi; Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-24.
- Zahra, M. E., & Hastuti, E. S. (2025). Kontribusi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Industri Garmen di Kabupaten Demak. *ECo-Buss*, 8(2), 2028-2041.