**Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan**
**Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026**
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 373 – 385
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2616

# Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa

## *The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Chandra Mitra Perkasa*

**Ahmad Zedri Rifai*, Imam Muhtadin**
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
*Korespondensi penulis: ahmadzedririfai@gmail.com**

***Abstract***. *This study aims to analyze the influence of motivation and the work environment on employee performance at PT Chandra Mitra Perkasa. The method used in this study was a quantitative study involving 55 respondents, who were employees actively working at PT Chandra Mitra Perkasa; data were collected via a questionnaire. Subsequently, the data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance. The Work Environment (X2) also has a positive and significant effect on employee performance.*
***Keywords***: *Motivation; Work Environment; Employee Performance*

**Abstrak**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terhadap 55 responden, penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, merupakan karyawan dan aktif bekerja di PT Chandra Mitra Perkasa. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
**Kata kunci**: Pelatihan; Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efesien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

*Received: July 07, 2026; Revised: July 16, 2026; Accepted: July 22, 2026; Published October 31, 2026.*
**) Corresponding author, e-mail addres*

PT. Chandra Mitra Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang mesin perontok serbaguna atau bisa dikatakan mesin perontok padi. Kinerja karyawan yang baik diyakini akan terciptanya tujuan-tujuan yang diinginkan. Demi terciptanya tujuan yang ingin dicapai, maka PT Chandra Mitra Perkasa harus dapat melalukan peningkatan kinerja karyawan didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa terdapat penurunan kinerja pada tiap tahunnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor lain yang dapat mempengaruh kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebuah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik di suatu bidang perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armansyah (2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjung Pinang" Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Hendra Irawan (2024) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih banyaknya perbedaan hasil, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORITIS

### Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gray (2020, hal.2) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2021, hal. 222) mengemukakan bahwa dimensi

dan indikator dari motivasi sebagai berikut : 1) Fisiologis, 2) Rasa Aman, 3) Sosial, 4) Penghargaan. Seseorang yang termotivasi, yaitu oang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjukan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam studi tentang kinerja kerja individual. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

**H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa.**

**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Schultz (2018, hal. 72) mengemukakan lingkungan kerja sebagai semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan, produktivitas dan kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2019, hal. 28) dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik yaitu sebagai berikut : 1) Lingkungan Kerja Fisik dan 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan 28 harus diperhatikan agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dan berujung dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

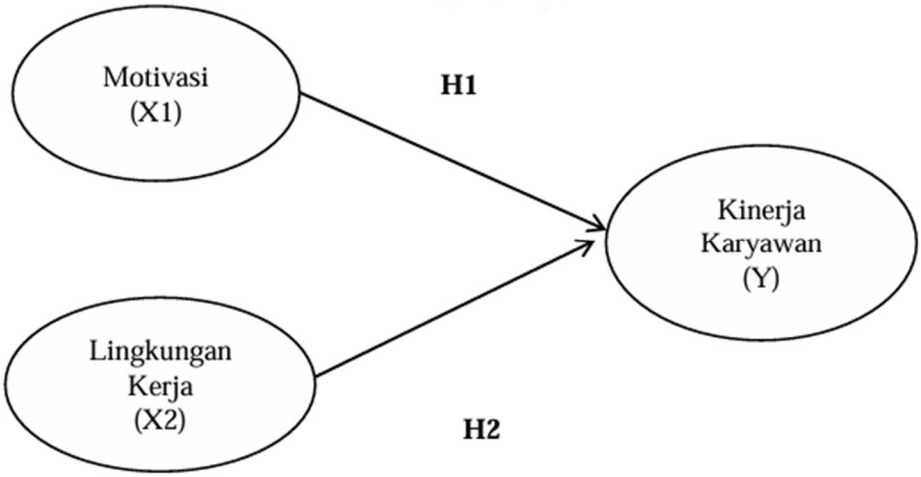
**H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Chandra Mitra Perkasa.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT Chandra Mitra Perkasa. Berdasarkan data internal perusahaan karyawan yang aktif di PT Chandra

Mitra Perkasa berjumlah 55 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka dihasilkan sampel penelitian yaitu 55 responden. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 18-50 tahun dan merupakan pegawai aktif PT. Chandra Mitra Perkasa. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).




**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

**Tabel 1. Gambaran Umum Responden**

| Keterangan | Frequency | Percent |
|---|---|---|
| Berdasarkan Jenis Kelamin | | |
| Laki-Laki | 29 | 53 % |
| Perempuan | 26 | 47 % |
| Berdasarkan Usia | | |
| 18-30 Tahun | 31 | 56 % |
| 31-40 Tahun | 18 | 33 % |
| 41-50 Tahun | 6 | 11 % |
| Berdasarkan Tingkat Pendidikan | | |

| Keterangan | Frequency | Percent |
|---|---|---|
| Berdasarkan Jenis Kelamin | | |
| SMA | 18 | 58 % |
| D3 | 2 | 3 % |
| S1 | 29 | 53 % |
| S2 | 6 | 11 % |
| Berdasarkan Lama Bekerja | | |
| 0-1 Tahun | 20 | 36 % |
| 1-5 Tahun | 24 | 44 % |
| 5-10 Tahun | 11 | 20 % |

Sumber: Data diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 55 pegawai PT Chandra Mitra Perkasa sebagai responden. Berdasaarkan tabel 1, responden perempuan lebih sedikit dibanding responden laki-laki. Reponden perempuan sebesar 47% atau sebanyak 26 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 53% atau sebanyak 29 responden. responden dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 18-30 tahun sebesar 55% atau sebanyak 31 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 33% atau sebanyak 18 responden, kelompok ketiga yaitu 41-50 tahun sebesar 11% atau sebanyak 6 responden. Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 33% atau sebanyak 18 responden, yang berpendidikan D3 sebesar 3% atau sebanyak 2 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 53% atau sebanyak 29 responden dan yang berpendidikan S2 sebesar 11% atau sebanyak 6 reponden. Dapat dilihat bahwa responden dibagi menjadi 3 kelompok lama bekerja yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 36% atau sebanyak 20 responden, kelompok kedua lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 44% atau sebanyak 24 responden dan kelompok ketiga lama bekerja selama 5-10 tahun sebesar 20 % atau sebanyak 11 responden.

**2. Uji Instrumen Data**

**a) Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas**

| Variabel | Instrumen | Rhitung | rtabel | Keterangan | *Cronbach's Alpha* |
|---|---|---|---|---|---|
| **Kinerja Karyawan (Y)** | Y.1 | 0,365 | 0,265 | Valid | 0,884 |
| | Y.2 | 0,658 | 0,265 | Valid | |
| | Y.3 | 0,445 | 0,265 | Valid | |
| | Y.4 | 0,515 | 0,265 | Valid | |
| | Y.5 | 0,601 | 0,265 | Valid | |
| | Y.6 | 0,609 | 0,265 | Valid | |
| | Y.7 | 0,675 | 0,265 | Valid | |
| | Y.8 | 0,536 | 0,265 | Valid | |
| | Y.9 | 0,681 | 0,265 | Valid | |
| | Y.10 | 0,573 | 0,265 | Valid | |
| | Y.11 | 0,365 | 0,265 | Valid | |
| | Y.12 | 0,658 | 0,265 | Valid | |
| | Y.13 | 0,445 | 0,265 | Valid | |
| | Y.14 | 0,515 | 0,265 | Valid | |
| | Y.15 | 0,601 | 0,265 | Valid | |
| | Y.16 | 0,609 | 0,265 | Valid | |
| | Y.17 | 0,675 | 0,265 | Valid | |
| | Y.18 | 0,536 | 0,265 | Valid | |
| | Y.19 | 0,681 | 0,265 | Valid | |
| | Y.20 | 0,573 | 0,265 | Valid | |
| **Motivasi (X1)** | X1.1 | 0,619 | 0,265 | Valid | 0,887 |
| | X1.2 | 0,542 | 0,265 | Valid | |
| | X1.3 | 0,540 | 0,265 | Valid | |
| | X1.4 | 0,406 | 0,265 | Valid | |
| | X1.5 | 0,599 | 0,265 | Valid | |
| | X1.6 | 0,323 | 0,265 | Valid | |
| | X1.7 | 0,598 | 0,265 | Valid | |
| | X1.8 | 0,744 | 0,265 | Valid | |
| | X1.9 | 0,663 | 0,265 | Valid | |
| | X1.10 | 0,583 | 0,265 | Valid | |
| | X1.11 | 0,619 | 0,265 | Valid | |
| | X1.12 | 0,542 | 0,265 | Valid | |
| | X1.13 | 0,540 | 0,265 | Valid | |
| | X1.14 | 0,406 | 0,265 | Valid | |
| | X1.15 | 0,599 | 0,265 | Valid | |
| | X1.16 | 0,323 | 0,265 | Valid | |
| | X1.17 | 0,598 | 0,265 | Valid | |
| | X1.18 | 0,744 | 0,265 | Valid | |
| | X1.19 | 0,663 | 0,265 | Valid | |
| | X1.20 | 0,583 | 0,265 | Valid | |
| **Lingkungan Kerja (X2)** | X2.1 | 0,447 | 0,265 | Valid | 0,863 |
| | X2.2 | 0,506 | 0,265 | Valid | |
| | X2.3 | 0,307 | 0,265 | Valid | |
| | X2.4 | 0,450 | 0,265 | Valid | |
| | X2.5 | 0,693 | 0,265 | Valid | |
| | X2.6 | 0,694 | 0,265 | Valid | |
| | X2.7 | 0,663 | 0,265 | Valid | |
| | X2.8 | 0,502 | 0,265 | Valid | |

| Variabel | Instrumen | Rhitung | rtabel | Keterangan | *Cronbach's Alpha* |
|---|---|---|---|---|---|
| | X2.9 | 0,507 | 0,265 | Valid | |
| | X2.10 | 0,525 | 0,265 | Valid | |
| | X2.11 | 0,447 | 0,265 | Valid | |
| | X2.12 | 0,506 | 0,265 | Valid | |
| | X2.13 | 0,307 | 0,265 | Valid | |
| | X2.14 | 0,450 | 0,265 | Valid | |
| | X2.15 | 0,693 | 0,265 | Valid | |
| | X2.16 | 0,694 | 0,265 | Valid | |
| | X2.17 | 0,663 | 0,265 | Valid | |
| | X2.18 | 0,502 | 0,265 | Valid | |
| | X2.19 | 0,507 | 0,265 | Valid | |
| | X2.20 | 0,525 | 0,265 | Valid | |

Sumber: Data diolah (2026)

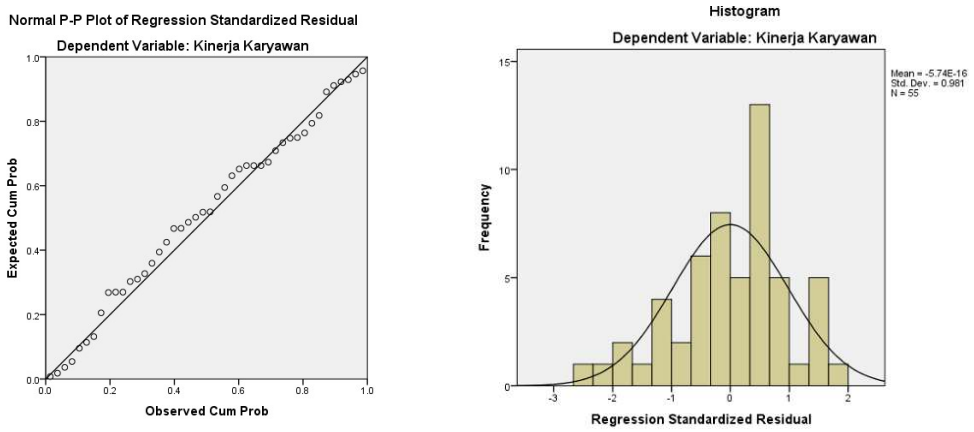
Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,265) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Motivasi (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,863, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,884, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**

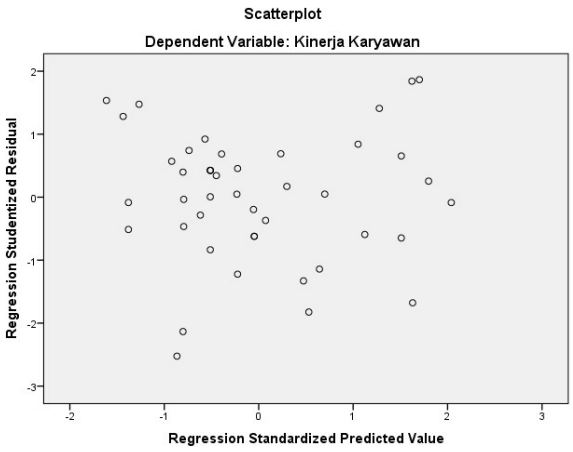
Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.




**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal tnanpa menyimpang terlalu jauh yang artinya data dianggap berdistribusi normal. Data distribusi dianggap normal pada grafik histogram karena puncak berada ditengah dan penyebaran kedua sisi seimbang.

**b) Uji Heteroskedastisitas**




**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c) Uji Multikolinearitas**

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---|---|---|
| Motivasi (X1) | 0,611 | 1,637 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,611 | 1,637 |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,611, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,637, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

**4. Metode Analisis**

**a) Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel | B | Std.Error | Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Konstanta) | 27,496 | 5,717 | | 4,809 | 0,000 |
| Motivasi (X1) | 0,744 | 0,137 | 0,046 | 6,639 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,319 | 0,121 | 0,370 | 3,632 | 0,000 |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 27{,}496 + 0{,}744X1 + 0{,}319X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) $a$ = konstanta sebesar 27.496 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (motivasi dan lingkungan kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 27.496.

b) $b_1$ = koefisien regresi sebesar 0,744, merupakan nilai yang berasal dari variabel motivasi (x1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai motivasi (x1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,744 point.

c) $b_2$ = koefisien regresi sebesar 0,319 merupakan nilai yang berasal dari variabel lingkungan kerja (x2) yang memiliki arah nilai regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada variabel lingkungan kerja (x2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,319 point.

**b) Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error od the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,826 | 0,682 | 0,669 | 2,262 |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,682 atau 68,2%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68,2% sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, seperti Budaya Organisasi, Kompetensi dan variabel lainnya.

**5. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Variabel | B | Std.Error | Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Konstanta) | 27,496 | 5,717 | | 4,809 | 0,000 |
| Motivasi (X1) | 0,744 | 0,137 | 0,046 | 6,639 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,319 | 0,121 | 0,370 | 3,632 | 0,000 |

Sumber: Data diolah (2026)

Dapat dilihat dari tabel 6 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 55 – 2 – 1 = 52 (2,00)

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 dimana nilai t hitung > t tabel (26,639,325 > 2,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 dimana nilai t hitung > t tabel (3,632 > 2,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa.

**Pembahasan**

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Mitra Perkasa**

   Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra Irawan (2024) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa.

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Mitra Perkasa**

   Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chandra Mitra Perkasa. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armansyah (2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjung Pinang" Hasil penelitian ini didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa, artinya semakin perusahaan memberikan motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chandra Mitra Perkasa, artinya dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang diterapkan oleh perusahaan dan karyawan terbukti bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan manajemen PT Chandra Mitra Perkasa untuk terus mencari cara mempertahankan dan mengembangkan motivasi dan lingkungan kerja yang sudah terjadi karena berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah

sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

Afandi Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru : Zanafa Publishing.

Aistiah Ekawati. 2026. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance). Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Vol 2 No 2 2026.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Armansyah. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjung Pinang. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 3 No 1 2024.

Ayuh Yunus. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol 6 No 5 2024.

Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Prananda Media Group

Gary Dessler. 2020. Human Resource Management. (16th ed). Indeks.

Hendra Irawan. 2024. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan Vol 7 No 2 2024.

Imam Ghozali. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Isyandi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru : Unri Press

John Withmore. 2021. Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Malayu S.P Hasibuan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkuprawira. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : Utama Karya

Mc Donald. 2019. Educational Psychology. New York : Wardsworth Publishing.

Moeloeng, L.J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mohamad Mahsun. 2020. Memahami Forensik Berbahasa Teks Analogi DNA. Depok : Rajawali Press.

Munir Azhari. 2025. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Desa Sukamulya Kecamtan Sukatani Kabupaten Bekasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 20 No 1 2025.

Notoatmojo, S. 2019. Metdologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.

Nusi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

P. Robbins, Judge. 2018. Perilaku Organisasi Jakarta : Salemba Empat. 2

Schultz, D.P. 2018. Sejarah Psikologi Modern. Nusa Media Unikom.

Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2019. Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Sembiring. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 12 No 1 2019.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta

Suharsimi Arikunto. 2020. Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rieneka Cipta

T.Hani Handoko. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE Tyssen, T.G. 2019. Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula. Jakarta : ARCAN.

Verithzal Rivai. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga