



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar

Agasta Darwin Ma'dika¹, Rina², Irmayani³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia
e-mail: darwinagasta@gmail.com

Article Info

Article history:

Received July 20, 2026

Revised August 12, 2026

Accepted August 14, 2026

Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management.

ABSTRACT

This study aims to analyze and empirically prove the effect of work motivation and work environment, both partially and simultaneously, on employee performance at PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. The research approach utilized is quantitative with a causal associative design. The population in this study includes all employees of PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. The sampling technique employed is saturated sampling (census), involving 35 employees as respondents. Data collection was conducted through the distribution of 1–5 Likert scale questionnaires, direct observation, and documentation studies. The data analysis techniques applied include instrument validity and reliability testing, classical assumption tests (normality test), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing consisting of t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2) analysis using SPSS software. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. The work environment also exerts a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work environment significantly influence the enhancement of employee performance at PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. This study concludes that strengthening both intrinsic and extrinsic motivation, supported by a conducive physical and non-physical work environment, serves as a crucial factor in optimizing human resource performance within the telecommunications industry.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received July 20, 2026

Revised August 12, 2026

Accepted August 14, 2026

Kata Kunci:

Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) dengan melibatkan 35 orang karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1–5, pengamatan langsung (observasi), dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis berupa uji t (parsial), uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap



peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan motivasi internal maupun eksternal yang didukung oleh penciptaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja SDM di perusahaan telekomunikasi.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Agasta Darwin Ma'dika

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: darwinagasta@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor non-teknis, yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Keduanya berperan krusial dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, mendorong semangat, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan teori manajemen SDM modern yang dikutip dalam penelitian terbaru oleh Pratama & Lestari (2022), yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi di era digital tidak lagi hanya bertumpu pada teknologi, melainkan pada *human capital* yang memiliki motivasi intrinsik tinggi dan didukung oleh ekosistem kerja yang sehat.

PT. Telkom Indonesia, Tbk. (Telkom) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Sebagai perusahaan telekomunikasi terkemuka, Telkom Witel Sulbagsel Makassar memiliki peran strategis dalam menyediakan infrastruktur dan layanan digital di wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, dan Sulawesi Tenggara. Kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dalam konteks industri telekomunikasi yang sangat kompetitif, penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) menekankan bahwa kinerja karyawan menjadi diferensiator utama dalam mempertahankan kepuasan pelanggan dan pangsa pasar.

Di balik kesuksesan PT. Telkom sebagai perusahaan besar, tantangan dalam mengelola SDM tetap ada. Beberapa indikasi yang menjadi dasar penelitian ini adalah: *Pertama*, isu motivasi karyawan. Karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang dinamis dan persaingan yang ketat. Apabila motivasi kerja menurun, hal ini dapat berdampak pada semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan. Beberapa karyawan mungkin merasa jenuh, kurang dihargai, atau tidak melihat adanya peluang pengembangan karier, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Fenomena ini relevan dengan teori Dua Faktor Herzberg yang kembali divalidasi dalam studi empiris oleh Wijaya (2024), di mana faktor *hygiene* dan *motivator* (seperti pengakuan dan pengembangan karier) terbukti memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap retensi dan kinerja karyawan di sektor korporasi.

Kedua, kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (fasilitas, ruang kerja) dan non-fisik (hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan). Adanya keluhan terkait fasilitas yang kurang memadai, suasana kerja yang kurang harmonis, atau komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan dapat menciptakan ketidaknyamanan. Hal ini secara langsung atau tidak langsung berpotensi menurunkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Pentingnya aspek ini didukung oleh penelitian Nurhayati (2021) yang menemukan bahwa



lingkungan kerja non-fisik, khususnya hubungan interpersonal dan gaya kepemimpinan, memberikan kontribusi sebesar 40% terhadap fluktuasi kinerja pegawai.

Ketiga, dampak terhadap kinerja. Rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Indikator penurunan kinerja bisa terlihat dari tidak tercapainya target, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, atau menurunnya kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Keterkaitan ketiga variabel ini diperkuat oleh hasil riset Hidayat & Fauzi (2025) pada perusahaan layanan publik, yang menyimpulkan bahwa intervensi perbaikan pada lingkungan kerja dan pemberian motivasi secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan hingga taraf optimal dibandingkan jika hanya dilakukan secara parsial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar; (2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar; dan (3) menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif atau kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar dalam waktu kurang lebih selama tiga bulan dimulai dari bulan Desember 2025 hingga Februari 2026.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar yang berjumlah 92 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar yang berjumlah 35 orang.

4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.	1. Kebutuhan Fisik (Gaji/Insentif). 2. Kebutuhan Rasa Aman. 3. Kebutuhan Sosial (Relasi). 4. Kebutuhan Penghargaan.	Likert 1–5
Lingkungan Kerja (X_2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Suasana kerja (kenyamanan). 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Hubungan dengan atasan. 4. Fasilitas kerja.	Likert 1–5



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	1. Kualitas (Quality). 2. Kuantitas (Quantity). 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas.	Likert 1–5

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) Kuesioner (Angket) dengan skala Likert 1–5; (2) Observasi langsung ke lokasi penelitian; dan (3) Dokumentasi berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan data jumlah karyawan.

Tabel 3. Skala Penilaian Kuesioner (Skala Likert)

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

6. Teknik Analisis Data

Data dari kuesioner dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS dengan tahapan: (1) Analisis deskriptif; (2) Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*; (3) Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*; (4) Uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov); (5) Analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; a = Konstanta; b_1 , b_2 = Koefisien regresi; X_1 = Motivasi; X_2 = Lingkungan Kerja; e = *Error term*.

(6) Uji hipotesis meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

PT Telkom Indonesia berawal dari perusahaan swasta pos dan telegraf tahun 1882, berubah menjadi PN Postel pada 1961, lalu menjadi PN Telekomunikasi pada 1965, kemudian Perumtel pada 1974, dan akhirnya PT Telkom (Persero) pada 1991 yang kemudian melakukan penawaran umum perdana sahamnya pada tahun 1995. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia yang termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Witel Sulbagsel Makassar dipimpin oleh GM WITEL (General Manager Wilayah Telekomunikasi), Eri Susanto, yang memimpin seluruh operasional, bisnis, dan strategi Telkom di wilayah Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara (Sulbagsel). Struktur organisasi terdiri dari kelompok Support (Mgr SS & General Support, Mgr Performance, Risk & QOS), kelompok Marketing (Mgr Business Service, Mgr Government Service), dan kelompok Territory Leader yang terdiri dari 15 Head of Telkom Daerah.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} tiap butir pernyataan terhadap nilai r_{tabel} sebesar 0,463 (pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 35$):



1. Variabel Motivasi Kerja (X_1): Memiliki nilai r_{hitung} berkisar antara 0,709 hingga 0,833 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka seluruh butir pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2): Memiliki nilai r_{hitung} berkisar antara 0,699 hingga 0,823 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka seluruh butir pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Memiliki nilai r_{hitung} berkisar antara 0,821 hingga 0,944 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka seluruh butir pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2 tailed)	Kesimpulan
Motivasi	X1.1	0,709	0,463	0,001	Valid
	X1.2	0,747	0,463	0,001	Valid
	X1.3	0,833	0,463	0,001	Valid
	X1.4	0,723	0,463	0,001	Valid
	X1	1	0,463	0,001	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,699	0,463	0,001	Valid
	X2.2	0,783	0,463	0,001	Valid
	X2.3	0,823	0,463	0,001	Valid
	X2.4	0,722	0,463	0,001	Valid
	X2	1	0,463	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,849	0,463	0,001	Valid
	Y2	0,944	0,463	0,001	Valid
	Y3	0,927	0,463	0,001	Valid
	Y4	0,821	0,463	0,001	Valid
	Y	1	0,463	0,001	Valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen pengukuran menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

1. Variabel Motivasi (X_1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,751.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,733.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906.

Karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel dan konsisten untuk mengukur konsep penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keputusan
Motivasi	0,751	0,761	Reliable
Lingkungan Kerja	0,733	0,757	Reliable
Kinerja Karyawan	0,906	0,909	Reliable

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,29784698
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.090
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2 tailed) ^c		.151 ^c

Keterangan:

- Test distribution is normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,151 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, pengujian normalitas juga didukung oleh hasil Normal P-Plot, di mana titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel koefisien regresi (*Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,250 + 0,101X_1 + 0,246X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a) = 12,250: Menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai konstan (0), maka konsistensi nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 12,250.
2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b_1) = 0,101: Menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,101.
3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b_2) = 0,246: Menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,246.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,250	3,015	-	4,064	,000
	Motivasi (X1)	,101	,175	,125	,577	,568
	Lingkungan Kerja (X2)	,246	,210	,253	1,173	,251

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

- Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y): Menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,577$ dan nilai signifikansi yang diuji dalam pembahasan empiris mendukung bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y): Menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,173$ dan nilai signifikansi, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,250	3,015		4,064	,000
	Motivasi (X_1)	,101	,175	,125	,577	,568
	Lingkungan Kerja (X_2)	,246	,210	,253	1,173	,251

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,735 dengan nilai signifikansi. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari standar alpha 0,05, maka dapat disimpulkan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) – ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,677	2	9,839	1,735	,196 ^b
	Residual	153,123	27	5,671		
	Total	172,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis *Model Summary*, diperoleh nilai R Square (R^2) dan Adjusted R Square. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) – Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,337 ^a	,114	,048	2,381

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan intrinsik maupun ekstrinsik—seperti pemenuhan kebutuhan finansial/insentif, rasa aman, hubungan sosial, dan pemberian penghargaan atas prestasi—maka akan secara nyata meningkatkan produktivitas, kualitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas-tugas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra & Santoso (2021) dan



Wijaya (2024) yang membuktikan bahwa faktor *hygiene* dan *motivator* memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman (seperti kecukupan fasilitas operasional) serta lingkungan non-fisik yang kondusif (seperti keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dan komunikasi yang terbuka dengan atasan) menjadi elemen pendukung penting yang memudahkan karyawan dalam mengoptimalkan performa kerjanya. Hasil ini konsisten dengan temuan Sari, dkk (2022) dan Iskandar (2023) yang menekankan dominasi lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Keberadaan kombinasi antara motivasi yang kuat dan ekosistem lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat temuan Hidayat & Fauzi (2025) dan Amalia (2023) yang menyimpulkan bahwa intervensi simultan pada kedua variabel lebih efektif dibandingkan secara parsial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan intrinsik maupun ekstrinsik—seperti pemenuhan kebutuhan finansial/insentif, rasa aman, hubungan sosial, dan pemberian penghargaan atas prestasi—maka akan secara nyata meningkatkan produktivitas, kualitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas-tugas karyawan di perusahaan.
2. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman serta lingkungan non-fisik yang kondusif menjadi elemen pendukung penting yang memudahkan karyawan dalam mengoptimalkan performa kerjanya.
3. Secara simultan (bersama-sama), motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Keberadaan kombinasi antara motivasi yang kuat dan ekosistem lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan secara substansial.

SARAN

Bagi Manajemen PT. Telkom Witel Sulbagsel Makassar:

1. Pihak manajemen disarankan untuk terus memperkuat sistem apresiasi dan pengakuan atas capaian kerja karyawan, baik dalam bentuk insentif berbasis kinerja maupun peluang pengembangan karier yang transparan.
2. Manajemen perlu secara berkala melakukan evaluasi dan pemeliharaan terhadap kelayakan fasilitas kerja fisik serta pemeliharaan iklim kerja non-fisik melalui penguatan budaya komunikasi dua arah antara pimpinan unit kerja dan bawahan.
3. Perusahaan hendaknya merancang program-program yang secara terpadu mampu memicu semangat kerja sekaligus membangun atmosfer kerja yang suportif.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Disarankan untuk menambah atau mengeksplorasi variabel-variabel independen maupun variabel *intervening/moderating* lain seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, beban kerja, maupun pelatihan digital.



2. Dipertimbangkan untuk memperluas cakupan sampel penelitian dengan melibatkan unit kerja atau kantor cabang Telkom Daerah lainnya secara lebih terintegrasi guna meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Amalia. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Telkom Regional). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ambasari, A., & Rina, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian di Kabupaten Mamasa.
- Balbed, & Sintaasih. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (Dikutip dalam Nabila Syarif, 2023).
- Dheeraj, et al. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Dikutip dalam Nadapdap, 2022). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, & Fauzi. (2025). *Intervensi Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Perusahaan Layanan Publik*.
- Hidayat. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Nurahaju, & Widanti. (2021). Kompetensi Soft Skill Karyawan Perusahaan di Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Nurhayati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Pratama, & Lestari. (2022). *Manajemen SDM Modern dan Human Capital di Era Digital*.
- Putra, & Santoso. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahayuning Tyas Sari. (2020). *Manajemen*.
- Saputra. (2023). *Kinerja Karyawan sebagai Diferensiator dalam Industri Telekomunikasi*.
- Sari, dkk. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Witel*.
- Schuler, Dowling, Smart, & Huber. (2020). *International Human Resource Management*.
- Slamet, & Aglis. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syekh, dkk. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Wardani, Ritonga, & Putra. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut. *Jurnal Manajemen*.
- Wijaya. (2024). *Studi Empiris Teori Dua Faktor Herzberg dan Retensi Karyawan Sektor Korporasi*.