

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga

Chika Prameswari ^{1*}, Iwan Asmadi ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

* chika.prameswari10@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini yaitu karena keduanya secara langsung memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan PT Megatronix Mitraniaga. Perkembangan zaman dan teknologi menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dinamis agar mampu bersaing dan berkompetisi dengan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Megatronix Mitraniaga yang berjumlah 30 responden. Instrumen yang digunakan Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu teknik SPSS for windows. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan : 1. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. hal ini di tunjukkan oleh thitung > ttabel ($3,497 > 1,703$); 2. terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini di tunjukkan oleh thitung > ttabel ($2,024 > 1,703$). Hasil uji simultan dengan nilai F hitung > Ftabel ($45,314 > 3,35$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sesuai perkembangan zaman dan teknologi, perusahaan di haruskan melakukan dinamika perubahan untuk mempunyai daya saing dan dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya. Hal pertama yang menjadi kesuksesan organisasi ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah individu yang produktif yang bertindak sebagai pendorong organisasi baik dalam institusi maupun di perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi (Sella & Riofita, 2024). Sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan cara untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Karna dengan kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas kerja sebagai pertanggungjawabannya merupakan gambaran dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang memegang peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan kegiatan organisasi. Kualitas SDM sangat menentukan efektivitas proses manajemen dan pencapaian tujuan perusahaan (Rahmawati et al., 2024). Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang tidak hanya berpengetahuan luas tetapi juga memiliki keterampilan tinggi yang relevan dengan bidang kerjanya. Perusahaan sebaiknya menempatkan peningkatan kepuasan kerja sebagai prioritas

utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas hasil produksi serta membangun daya saing yang unggul di industri modern (Al & Sutarmin, 2025).

Strategi yang perlu ditingkatkan agar organisasi dapat terus bersaing secara berkelanjutan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi serta sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Amelyawati et al., 2023). Hal ini sangat penting karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan kualitas dan keberhasilan suatu organisasi. Dengan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, serta tata kelola yang baik, organisasi dapat menciptakan kinerja yang optimal (Pratiwi & Ali, 2023). Kinerja sumber daya manusia yang baik tidak hanya mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi, tetapi juga memperkuat daya saing di pasar yang semakin kompleks dan dinamis. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia memiliki kinerja yang kurang memadai, hal tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, serta risiko kerugian yang dapat menghambat kemajuan dan keberlangsungan organisasi. Namun, penerapan disiplin kerja yang baik tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi (Saputra et al., 2024). Oleh karena itu, fokus pada pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi strategi krusial yang harus dijalankan dengan konsisten agar organisasi mampu beradaptasi dan berkembang dalam menghadapi tantangan zaman (Andayani & Hirawati, 2021).

Pengukuran kinerja dalam sebuah organisasi menjadi hal yang sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Melalui pengukuran kinerja, manajer maupun direktur dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai kualitas serta efektivitas kerja karyawan, sehingga dapat menentukan langkah-langkah strategis yang tepat dalam pengelolaan SDM (Rizqi & Nabila, 2022). Mengetahui sejauh mana kinerja karyawan memberikan manfaat besar bagi perusahaan, karena karyawan yang berkinerja baik secara langsung akan berkontribusi pada pencapaian target, peningkatan produktivitas, dan daya saing organisasi di pasar. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berupaya mengoptimalkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, motivasi, penilaian secara berkala, dan pemberian insentif yang adil dan tepat sasaran (Tupti et al., 2022). Upaya ini bukan hanya untuk meningkatkan hasil kerja individual, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong tumbuhnya semangat kolaborasi antaranggota tim. Dengan demikian, pengukuran dan pengelolaan kinerja karyawan menjadi fondasi penting yang harus dijalankan secara konsisten agar organisasi dapat berkembang dan bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Karyawan membutuhkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Perilaku manusia dipengaruhi, disalurkan, dan dipelihara oleh motivasi. Oleh karena itu motivasi menjadi hal penting karena dengan motivasi karyawan akan dapat bekerja keras dan semangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal (Silas et al., 2019). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dan kekuatan untuk mendorong karyawan untuk fokus dalam mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan (Aprelyani, 2025).

Faktor motivasi kerja lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tepat dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Puspasari & Fitriah, 2020). Hal ini juga dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Tetapi lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menciptakan ketidaknyamanan saat melakukan tugas mereka, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal (Nabilah et al., 2023). Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti faktor fisik penerangan cahaya, kebersihan, sirkulasi udara, serta faktor non fisik hubungan antar rekan kerja, hubungan antar pemimpin, tanggung jawab dan struktur kerja (Nurhandayani, 2022). Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus di buat nyaman dan sebaik mungkin karna dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di ruangan tersebut sehingga dapat menumbuhkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sari, 2023). Dengan ini kepuasan kerja akan terbentuk maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Erianto & Mahanani, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja. Melihat pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Megatronix Mitraniaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami sejauh mana motivasi serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga. Dengan mengevaluasi kedua faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight yang lebih mendalam bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada pemfokusan pada PT Megatronix Mitraniaga sebagai studi kasus yang spesifik, di mana penelitian sebelumnya belum banyak mengkaji secara komprehensif interaksi dan pengaruh simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi dengan karakteristik unik tersebut. Selain itu, penelitian ini juga mengintegrasikan variabel-variabel yang relevan dengan konteks industri teknologi terkini, sehingga menghasilkan temuan yang aplikatif dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja modern.

Metode

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang akan di sebar kepada objek dan responden dalam penelitian ini. pendekatan kuantitatif dapat memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian, khususnya dalam mengidentifikasi fenomena yang terjadi saat di teliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen) dan dua variabel sebagai variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Megatronix Mitraniaga yang beralamat di Komplek Ketapang Indah Blok A1 No.8. Jl. Kyai Haji Zainul Arifin No.1, RT.5/RW.7, Krukut, Kec. Taman Sari, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11140 yang berjumlah 30 karyawan. Pada penelitian ini peneliti mengambil teknik non probability sampling dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang di mana semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). dikarenakan populasi yang terdapat di PT Megatronix Mitraniaga hanya berjumlah 30 karyawan, oleh karena itu yang akan di jadikan sampel adalah keseluruhan populasi sebanyak 30 karyawan.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Sebelum membuat kuesioner perlu dilakukan pembuatan instrumen pada penelitian karena sebagai alat ukur. “Instrumen penelitian termasuk satu alat yang dipakai untuk mengumpulkan data yang relevan untuk diamati” Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner yang harus dijawab oleh responden dengan mempunyai bobot nilai masing-masing setiap pernyataan (Muliadi & Setyawan, 2023). Dalam kuesioner ini, responden diminta untuk mengisi pernyataan terkait penelitian yang dikaji.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan PT Megatronix Mitraniaga. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini tertutup, dengan tanggapan yang tersedia, sehingga responden dapat dengan cepat memilih jawaban yang tersedia pada google forms. Hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden nanti akan diolah menggunakan skala likert. Terkait jawaban masing-masing variabel pada variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) akan menggunakan nilai atau skor pada klasifikasi hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel di atas menunjukkan skala *Likert* yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pernyataan dalam angket penelitian. Skala ini terdiri dari lima kategori penilaian, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Penggunaan skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat persepsi, sikap, atau tanggapan responden secara kuantitatif terhadap variabel yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan serta konsistensi instrumen. Selanjutnya dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas sebagai uji asumsi klasik. Analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas.

Hasil

Data di peroleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Megatronix Mitraniaga dengan tujuan untuk mengukur tingkat motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang di pilih menggunakan teknik *non probability* sampling dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Variabel yang di teliti meliputi motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), setiap variabel diukur menggunakan skala likert dengan lima tingkat penilaian.

Uji Validitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,748	0,361	Valid
	2	0,761		
	3	0,733		
	4	0,639		
	5	0,772		
	6	0,709		
	7	0,684		
	8	0,539		
	9	0,484		
	10	0,607		
Lingkungan Kerja	1	0,845	0,361	Valid
	2	0,736		
	3	0,838		
	4	0,76		
	5	0,805		
	6	0,533		
	7	0,879		
	8	0,767		
	9	0,852		
	10	0,737		
	11	0,565		
	12	0,879		
Kinerja Karyawan	1	0,612	0,361	Valid
	2	0,487		
	3	0,786		
	4	0,683		
	5	0,606		
	6	0,803		
	7	0,773		
	8	0,635		

Berlandaskan tabel 2. diketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator dengan total skor konstruksi setiap variabel, serta nilai r hitung lebih besar dari rtabel, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

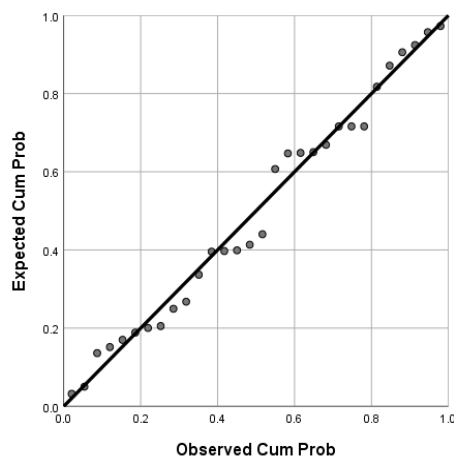
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,862	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja(X2)	0,938	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,60	Reliable

Berlandaskan tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* diatas 0,60 sehingga disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, yang berarti alat ukur tersebut konsisten dalam menghasilkan data pada setiap pengukuran yang dilakukan. Dengan reliabilitas yang baik, hasil penelitian dapat dipercaya karena instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara stabil, akurat, dan bebas dari kesalahan acak, sehingga mendukung validitas keseluruhan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel: Y



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P-P Plot

Berlandaskan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi mendekati normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas yang menjadi syarat utama dalam analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, data dinyatakan layak dan valid untuk digunakan dalam tahap analisis regresi lebih lanjut guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipercaya.

Uji Multikolinearitas

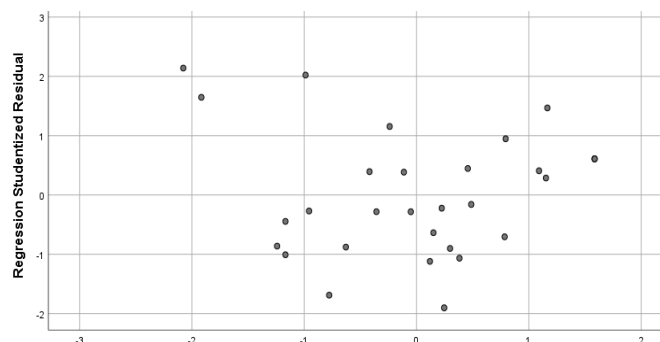
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	X1	.310	3.227
	X2	.310	3.227

Berlandaskan Tabel 4, seluruh nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa antarvariabel independen dalam model tidak saling berkorelasi tinggi, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot Dependetent Variabel: Y. Regression Standardized Predicted Value



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan menyebar baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.414	2.838	2.613	.015	
	X1	.421	.120	3.497	.002	
	X2	.086	.335	2.024	.053	

Berlandaskan tabel 6. di atas bisa diuraikan persamaan regresi berganda ialah yakni: Dari persamaan di atas memiliki makna sebagai berikut : 1). Konstanta 7,414 adalah nilai Y saat X1 dan X2 = 0, dan nilai tersebut secara positif di pengaruhi oleh X1 dan X2. 2). Koefisien Motivasi (X1) 0,421 menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja secara positif. artinya setiap peningkatan 1 pada X1 akan menyebabkan peningkatan pada Y sebesar 0,421 dengan asumsi variabel lain (X2) tetap. 3). Koefisien Lingkungan kerja (X2) 0,174 menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja secara positif. Artinya setiap peningkatan 1 pada X2 akan menyebabkan peningkatan pada Y sebesar 0,174 dengan asumsi variabel (X1) tetap. variable Budaya Organisasi tetap konstan. Nilai positif menunjukan hubungan searah.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T Stres Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.414	2.838	2.613	.015	
	X1	.421	.120	3.497	.002	
	X2	.174	.086	2.024	.053	

Hasil dari pengujian ini akan menghasilkan keputusan apakah hipotesis nol (H_0) di tolak atau hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan hipotesis yang telah di susun sebelumnya. Penentuan keputusan tersebut didasarkan pada kriteria tertentu, yaitu : $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3.497 dengan tingkat signifikansi 0,05 uji 2 pihak dan $(df) = n-k=(30-3=27)$, diperoleh t_{tabel} 1,703. Di dalam penelitian ini di dapat $t_{hitung} = 3.497 > t_{tabel} = 1,703$ dengan nilai signifikan sebesar 0,02 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi 0,05 uji 2 pihak dan $(df) = n-k = (30-3=27)$, diperoleh $t_{tabel} = 1,703$. Di dalam penelitian ini di dapat $t_{hitung} = 2,024 > t_{tabel} = 1,703$ dengan nilai signifikan sebesar 0,53 maka menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh tapi tidak secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

<i>Anova</i>						
<i>Mode</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	319.485	2	159.742	45.314	.000 ^b
	<i>Residual</i>	95.182	27	3.525		
	<i>Total</i>	414.667	29			

Dependent Variable : Y
Predictors : (Constant). X1, X2

Berlandaskan Tabel 7. diketahui bahwa F-hitung sebesar 45.314 dan nilai f-tabel dilihat dari $df_1=k-1 = 3-1 = 2$, $df_a = n-k=(30-3)=27$, di peroleh Ftabel 3,35. Jika Fhitung > Ftabel maka di dapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Sehingga dari hasil tabel di atas dapat di simpulkan H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya bahwa motivasi, lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.878 ^a	.770	.753	1.878

a. Predictors: (Constant), X2,X1

Berlandaskan Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,878 atau 87,8% yang berarti menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,753 atau 75,3% yang artinya variabel bebas dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya di jelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

Dari hasil data penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat dengan jelas bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga. Motivasi yang tinggi serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja para karyawan secara nyata. Berdasarkan temuan yang diperoleh langsung dari lapangan, data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari 30 responden yang mewakili berbagai divisi dalam perusahaan. Selain itu, seluruh data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan reliabel melalui uji instrumen yang ketat, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana faktor internal seperti motivasi dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja saling berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini juga menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus memperhatikan dan mengelola kedua aspek tersebut guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Data dapat dikatakan valid apabila hasil uji validitas untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada nilai kritis pada tabel (r tabel), yaitu sebesar 0,361. Selain itu, setiap pernyataan atau item dalam instrumen penelitian juga harus memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara item dengan variabel yang diukur bersifat signifikan secara statistik. Validitas ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan memang benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan

data yang diperoleh dapat dipercaya. Selanjutnya, data juga dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel melebihi angka 0,60. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal instrumen, yang berarti bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang. Dengan memenuhi kedua syarat validitas dan reliabilitas ini, data yang diperoleh dari penelitian dapat dijadikan dasar analisis yang akurat dan memiliki kredibilitas tinggi dalam menarik kesimpulan. Berikut hasil uji realibilitas masing-masing variabel yaitu :

Variabel Motivasi (X1) menunjukkan hasil uji validitas yang sangat baik berdasarkan nilai rhitung dari setiap indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai rhitung untuk pernyataan pertama mencapai 0,748, pernyataan kedua sebesar 0,761, pernyataan ketiga 0,733, pernyataan keempat 0,639, pernyataan kelima 0,772, pernyataan keenam 0,709, pernyataan ketujuh 0,684, pernyataan kedelapan 0,539, pernyataan kesembilan 0,484, dan pernyataan kesepuluh sebesar 0,607. Seluruh nilai rhitung tersebut berada di atas nilai *r* tabel yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan pada variabel motivasi memiliki validitas yang baik dan mampu mengukur aspek motivasi secara akurat. Selain itu, variabel motivasi ini juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862, yang berarti instrumen penelitian untuk variabel ini konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan data yang stabil. Dengan hasil validitas dan reliabilitas yang memuaskan tersebut, variabel motivasi dapat dijadikan dasar yang kuat dalam analisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maupun aspek lain dalam penelitian lain (Tupti et al., 2022).

Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil uji validitas yang sangat baik berdasarkan nilai rhitung dari setiap indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai rhitung untuk pernyataan pertama mencapai 0,845, pernyataan kedua sebesar 0,736, pernyataan ketiga 0,838, pernyataan keempat 0,760, pernyataan kelima 0,805, pernyataan keenam 0,533, pernyataan ketujuh 0,879, pernyataan kedelapan 0,767, pernyataan kesembilan 0,852, pernyataan kesepuluh 0,737, pernyataan kesebelas 0,565, dan pernyataan kedua belas sebesar 0,879. Seluruh nilai rhitung tersebut berada di atas nilai *r* tabel yang telah ditetapkan, mengindikasikan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja memiliki validitas yang kuat dan mampu merepresentasikan aspek-aspek lingkungan kerja secara akurat. Selain validitas yang tinggi, variabel ini juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938. Nilai ini mencerminkan konsistensi internal instrumen yang sangat baik, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan dan stabil ketika digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja dapat dianggap sebagai faktor yang terukur dengan valid dan reliabel dalam penelitian ini, serta sangat penting untuk dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maupun aspek organisasi lainnya sebagai mana penelitian oleh (Neneng et al., 2022).

Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil uji validitas yang cukup baik berdasarkan nilai rhitung dari setiap indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai rhitung untuk pernyataan pertama sebesar 0,612, pernyataan kedua 0,487, pernyataan ketiga 0,786, pernyataan keempat 0,683, pernyataan kelima 0,606, pernyataan keenam 0,803, pernyataan ketujuh 0,773, dan pernyataan kedelapan sebesar 0,635. Semua nilai rhitung tersebut melewati nilai *r* tabel yang telah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator mampu mengukur aspek-aspek kinerja karyawan secara valid dan representatif. Selain validitas yang memadai, variabel kinerja karyawan ini juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat menghasilkan data yang stabil serta dapat dipercaya untuk keperluan analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, variabel kinerja karyawan menjadi komponen penting yang valid dan reliabel dalam penelitian ini untuk menilai kontribusi dan efektivitas kinerja individu dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi (Amelyawati et al., 2023).

Selanjutnya berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari grafik normal P-Plot, di mana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola arah garis tersebut. Sedangkan itu, untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas antar variabel bebas, di lakukan analisis dengan melihat nilai VIF sebagai acuannya. motivasi (X_1) sebesar 3.227, lingkungan kerja (X_2) 3.227 nilainya masih berada di bawah batas maksimum yang di perbolehkan, yaitu 10 dan masing-masing variabel bebas juga memiliki nilai tolerance yang di perhatikan dalam analisis yaitu motivasi (X_1) sebesar 0,310 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,310 lebih dari 0,1. Dari uji heteroskedastisitas grafik yang ditampilkan, menampilkan titik-titik residu tersebar secara acak dan menyebar merata di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y.

Pola sebar ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi pola tertentu, sehingga dapat di simpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang di gunakan dalam analisis ini dapat di nyatakan layak untuk di gunakan. Uji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara simultan di temukan bahwa variabel bebas (X) mampu memberikan kontribusi pengaruh positif kepada variabel terikat (Y) dengan besaran nilai 0,753 atau 75,3% sedangkan sisanya 0,247 atau 24,7% di pengaruhi variabel lain yang tidak di perhitungkan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji T secara parsial menunjukkan nilai thitung masing-masing variabel lebih besar dari ketetapan ttabel sebesar 1,703. Adapun hasil uji t masing-masing variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut : Variabel motivasi (X_1) mempunyai thitung sebesar 3,497 dengan nilai *Sig.* sebesar 0,002. Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai thitung sebesar 2,024 dengan nilai *sig.* Sebesar 0,053. Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dapat di lihat dari hasil Fhitung 45.314 lebih besar dari Ftabel 3,35 dengan nilai *Sig.* 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka di dapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :1). Berdasarkan hasil uji T motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena thitung (3.497) > ttabel (1.703). Maka motivasi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi motivasi seseorang, maka kinerja yang di hasilkan semakin tinggi. 2). Berdasarkan hasil uji T lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena thitung (2.024) > ttabel (1.703). Maka kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memperhatikan baik dari aspek motivasi maupun lingkungan kerja. 3). Berdasarkan hasil uji simultan F, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Karena fhitung (45.314) > ftabel (3.35). Maka hal ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini mendukung bahwa kedua variabel bebas tersebut relevan dan penting untuk di perhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. 4). Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2), maka nilai R-Square variabel X_1 (Motivasi) dan variabel X_2 (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja).

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Megatronix Mitraniaga, sehingga perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya jumlah responden yang relatif kecil dan fokus pada satu perusahaan saja, sehingga hasilnya mungkin belum bisa digeneralisasi secara luas. Serta saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai perusahaan dan sektor industri, serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan teknologi kerja, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Al Ivatul Aen, & Sutarmin. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai non medis RSUD Kardinag Tegal). *Journal Social Society*, 5(2), Juli–Desember 2025. Universitas Peradaban Bumiayu, Indonesia. <https://doi.org/10.30605/jss.5.2.2025.652>
- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manageman Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aprelyani, S. (2025). Peranan Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 207–213. <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i3>
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96–107. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>
- Muliadi, D., & Setyawan, J. (2023). Pengaruh Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Kegiatan Pelaku UMKM (Studi Kasus Kegiatan Pelaku UMKM di Kabupaten Bogor-Jawa Barat). *Jurnal Akutansi Dan Pajak*, 24(01), 1–7.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan di Jawa Timur. *Komunika : Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 2(2), 82–98. <https://doi.org/10.70437/komunika.v2i2.897>
- Neneng Paridatul Husna, Nanan Sunandar, & Siti Sarah Sobariah Lestari. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Karir Menjadi Akuntan Oubli (Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Nusa Putra).

- Jurnal Aktiva : Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 94–109.
<https://doi.org/10.52005/aktiva.v4i2.168>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Prasongko, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4), 40–49.
<https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i4.353>
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt>
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 53–73. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.97>
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah, M. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(02), 107–123.
<https://doi.org/10.55799/annadzir.v2i02.572>
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
<https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1–18.
<https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
<https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355/25042>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>