

## **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Inti Presisi Karawang**

**Luthfi Eka Haryanto<sup>1</sup>, Asep Jamaludin<sup>2</sup>, Zenita Apriani<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang sebanyak 54 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2.689 dan signifikansi  $0,010 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0.862 dan signifikansi  $0.393 > 0,05$ , sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $19.460 > F$  tabel 4,030 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.433 menunjukkan bahwa 43,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan bukti empiris mengenai pentingnya peningkatan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Sigma Inti Presisi Karawang. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verification approach. The study population consisted of all 54 employees of PT. Sigma Inti Presisi Karawang, with a saturated sampling technique so that the entire population was sampled. Data collection was carried out through questionnaires, observations, and interviews. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.689 and a significance of  $0.010 < 0.05$ , so that the first hypothesis (H1) was accepted. The work environment had a positive but insignificant effect on employee performance with a t-value of 0.862 and a significance of  $0.393 > 0.05$ , so that the second hypothesis (H2) was rejected. Simultaneously, work motivation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value of  $19.460 > F$  table 4.030 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ , thus the third hypothesis (H3) is accepted. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.433 indicates that 43.3% of the variation in employee

performance can be explained by work motivation and the work environment, while the remainder is influenced by other variables outside the research model. This study contributes to providing empirical evidence regarding the importance of increasing work motivation as a primary factor in improving employee performance.

**Keywords:** *Work Motivation; Work Environment; Employee Performance*

Copyright (c) 2026 Luthfi Eka Haryanto

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.luthfiharyanto@mhs.ubpkarawang.ac.id

## PENDAHULUAN

Di era ini, perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, yang meliputi aspek teknologi, politik, dan ekonomi, memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk terus mengoptimalkan kinerja karyawannya agar tetap kompetitif. Menurut Azhari (2023) dalam (Siti Nur Halizah & Taat Kuspriyono, 2024), kinerja mencerminkan hasil kerja individu yang selaras dengan tuntutan dan kebutuhan jabatan atau tanggung jawab yang diembannya.

Oleh karena itu dalam banyak persaingan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan tersebut penelitian ini mengambil tema tentang kinerja pada PT. Sigma Inti Presisi Karawang. PT. Sigma Inti Presisi Karawang berdiri sejak tahun 2008 dengan nama CV. Sigma Inti Presisi Karawang, pada tahun 2012 dilakukan perubahan nama menjadi seperti saat ini. PT. Sigma Inti Presisi Karawang bergerak dibidang *manufactur Assy Non Woven, Assy Flexible Metal, Mold, Dies, Plastic Injection, Component/Part Bahan Plastic & Logam and General Supplier*. Alasan peneliti melakukan penelitian pada PT. Sigma Inti Presisi Karawang yaitu tidak jauh dari permasalahan tentang kinerja perusahaan dengan riwayat pada tahun 2024 PT. Sigma Inti Presisi Karawang memiliki kendala yang berkaitan dengan kinerja, motivasi dan juga lingkungan kerja.

Menurut Hesti Widayanti (2022), kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, yang mencerminkan tingkat pencapaian berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan menunjukkan antusiasme dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya (Akbar et al., 2022). Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan hubungan yang harmonis dan mendukung di antara individu yang terlibat (Ningsih et al., 2022a).

Dari penjelasan yang dicantumkan pada tempat penelitian dan juga teori yang ada menjelaskan bahwa dampak terhadap masalah perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja PT. Sigma Inti Presisi Karawang, Oleh karna itu untuk membuktikan bahwa permasalahan yang terjadi benar adanya maka di dukung oleh data kinerja tahun 2024 PT. Sigma Inti Presisi Karawang.

**Tabel 1.1**  
**Capaian Produksi PT. Sigma Inti Presisi Karawang**

Bulan	Target Produksi Pcs	Capaian Produksi Pcs	Selisih Kuantiti	Persentase	Tercapai/Tidak
Januari	115,506	115,506	0	100 %	Tercapai
Februari	101,161	99,402	1,759	98 %	Tidak Tercapai
Maret	109,509	108,320	1,189	99 %	Tidak Tercapai
April	107,812	106,406	1,406	99 %	Tidak Tercapai
Mei	117,075	117,075	0	100 %	Tercapai
Juni	116,698	116,698	0	100 %	Tercapai
Juli	110,409	110,409	0	100 %	Tercapai
Agustus	112,544	111,078	1,466	99 %	Tidak Tercapai
September	117,240	117,240	0	100 %	Tercapai
Oktober	110,320	108,162	2,158	98 %	Tidak Tercapai
November	112,610	111,019	1,591	99 %	Tidak Tercapai
Desember	116,948	116,948	0	100 %	Tercapai

**Sumber :** PT. Sigma Inti Presisi Karawang 2025

Pada tabel 1.1 capaian produksi PT. Sigma Inti Presisi Karawang menjelaskan bahwa beberapa bulan dalam kurung waktu satu tahun terdapat target yang tidak tercapaian yang sudah di sepakati dengan customer yaitu sebesar 100%, sedangkan beberapa bulan yang tidak tercapai tersebut yaitu pada bulan Februari dan Oktober dengan nilai sebesar 98% dan untuk pada bulan Maret, April, Agustus dan November yang dengan nilai sebesar 99%.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, salah satu yang dilakukan oleh (Rizka Akbar & Nirmala, 2023), ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. *Shield-On Service Branch Mall Botani Square*, Kota Bogor, Sejalan dengan temuan ini, penelitian yang dilakukan oleh (Onmau et al., 2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Desa Fanating, Kecamatan Teluk Mutiara, Kabupaten Alor.

Sementara itu, temuan penelitian lain menunjukkan hasil yang berlawanan. Sebuah studi yang dilakukan oleh (Pramestya et al., 2023) mengungkapkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja justru memberikan pengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan

oleh (Putu Candra Wiguna Antara et al., 2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, bahkan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah ditunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja bisa terjadi berpengaruh dan juga tidak berpengaruh atau bisa disebut interkonsistensi, sebab itu dalam penelitian ini peneliti mengambil judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, hal tersebut bertujuan untuk memperdalam pengaruh terhadap variabel dan juga fenomena yang terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja yang diterapkan di PT. Sigma Inti Presisi Karawang serta kondisi lingkungan kerja yang dikelola oleh perusahaan dan juga mengetahui kinerja karyawan pada PT Sigma Inti Presisi Karawang. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor (*two-factor theory*) atau teori motivasi higiene (*motivation hygiene theory*) yang diperkenalkan oleh (Frederick Herzberg, 2017) meyakini bahwa terdapat karakteristik tertentu yang cenderung berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor intrinsik seperti kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian tampaknya berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengaitkan faktor-faktor ini dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya, responden yang tidak puas lebih sering menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik, seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Menurut (Frederick Herzberg, 2017), kondisi-kondisi yang mengelilingi pekerjaan, seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijakan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan orang lain, dan keamanan pekerjaan, dikategorikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor *higiene* (*hygiene factors*). Ketika faktor-faktor tersebut memadai, individu tidak akan merasa tidak puas, tetapi itu tidak berarti mereka merasa puas. Jika kita ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka, Herzberg menekankan pentingnya faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang diperoleh darinya, seperti peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian (Wahyudin et al., 2024).

### Motivasi Kerja

Menurut (Hamzah B. Uno, 2023) Motivasi adalah suatu proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku individu. Pada dasarnya, perilaku adalah orientasi terhadap suatu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk meraih tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan itu, diperlukan interaksi dari berbagai unsur.

Oleh karena itu, motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja dapat dijelaskan Indikator 1.Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 2.Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, 3.Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, 4.Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, 5.Memiliki rasa senang dalam bekerja, 6. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, 7.Selalu berusaha mengungguli orang lain, 8.Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, 9.Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, 10.Bekerja dengan ingin memperoleh insentif, 11.Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan yang merupakan, hasil penelitian (Tri Utari et al., 2025) ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamatetsu Indonesia, hasil penelitian (Annisa et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karawang Regency, penelitian yang dilakukan (Arif Fahrudin et al., 2024) dengan hasil Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karawang Regency, hasil penelitian (Prasetyo et al., 2024) terdapat pengaruh sebagian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Karawang, Hasil penelitian (Sadat et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Jaya, 2022) Lingkungan Kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan Kerja di dalam suatu perusahaan sangat krusial untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas. lingkungan kerja memiliki indikator, yaitu : 1.Penerangan/Cahaya, 2.Temperatur di tempat kerja, 3.Kelembapan di tempat kerja, 4.Fasilitas, 5.Kebisingan di tempat kerja, 6.Getaran mekanis di tempat kerja, 7.Bau tidak sedap di tempat kerja, 8.Tata Warna di tempat kerja, 9.Dekorasi atau Tata letak, 10. Musik ditempat kerja, 11.Bangunan Tempat Kerja, 12.Peralatan kerja yang memadai, 13.Hubungan antara rekan kerja yang setingkat dan atasan, 14.Kerjasama di antara karyawan.

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti salah satunya hasil penelitian (Nurhandayani, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, hasil (Firjatullah et al., 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi ataupun perusahaan, Berdasarkan hasil pengujian (Wahyuni et al., 2023) variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), Hasil penelitian (Anastasya Sinambela & Puji Lestari, 2021) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang, Hasil penelitian (Muhammad Farhan & Indriyaningrum, 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

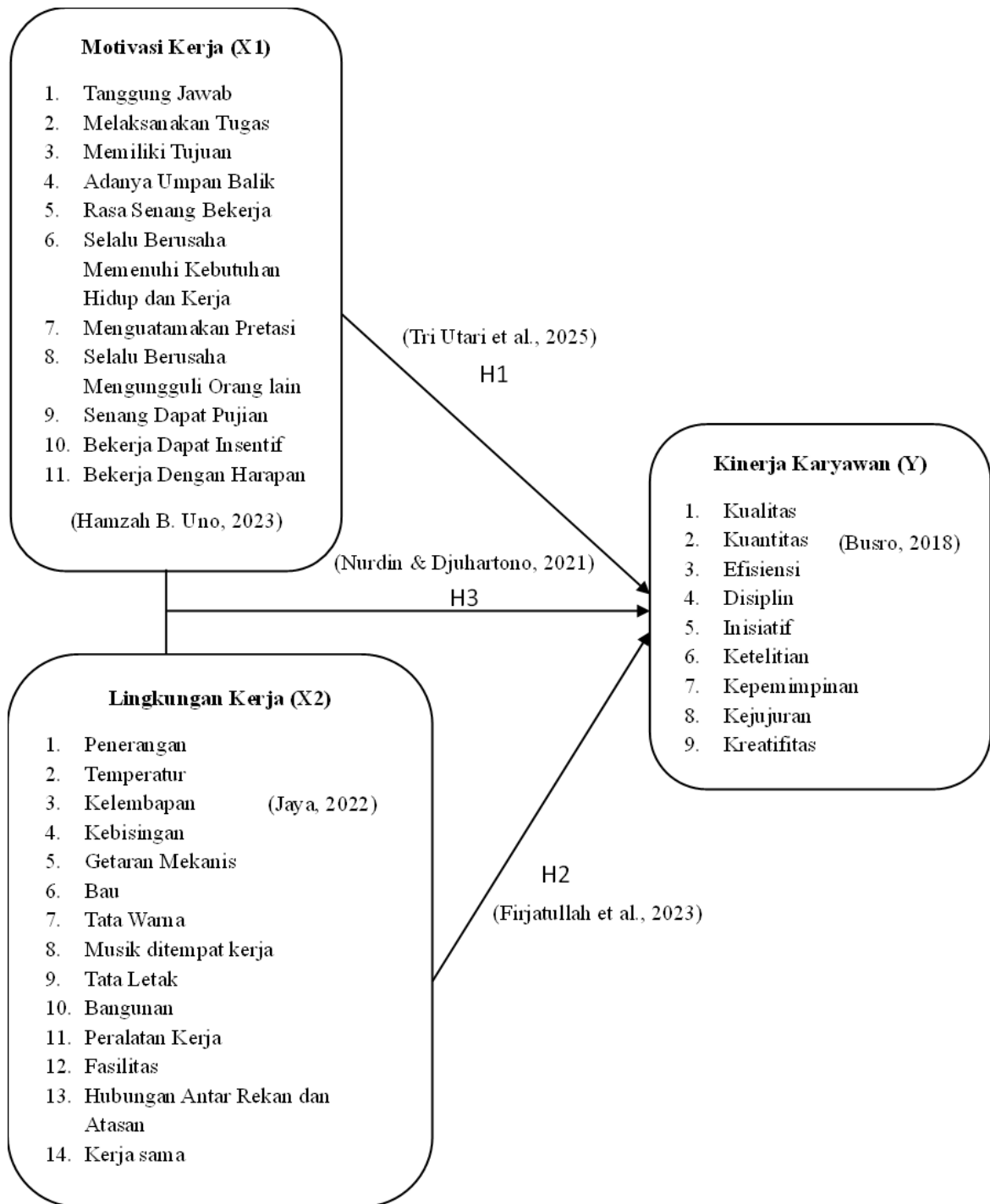
signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dekael Semarang.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Ramli & Dangcheng, 2022) kinerja pegawai secara umum merupakan manifestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dijadikan sebagai ukuran atau acuan dalam menilai karyawan di dalam suatu organisasi.

Menurut (Busro, 2018) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil keluaran dari kerja yang dapat dilakukan oleh setiap individu atau tim dalam suatu organisasi. Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar peraturan atau norma moral dan etika. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun tim pegawai dalam suatu organisasi, berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut. Indikator kinerja karyawan yaitu 1.Kualitas, 2.Kuantitas, 3.Efisiensi, 4.Disiplin kerja, 5.Inisiatif, 6.Ketelitian, 7.Kepemimpinan, 8.Kejujuran, 9.Kreatifitas.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang salah satunya hasil penelitian (Nurdin & Djuhartono, 2021) menunjukkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Denki Engineering, selanjutnya hasil penelitian (Ningsih et al., 2022) variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, hasil menurut (Farhan Azfa & Solihah, 2025) motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Diamond Industries, Hasil (Oktarendah & Putri, 2023) terdapat pengaruh positif dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lembaga Palembang, hasil yang di peroleh (Asyifa et al., 2023) variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support.



**Gambar 1. 1 Kerangka Penelitian**

**Sumber : Peneliti, 2025**

H1 : Dugaan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Dugaan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Dugaan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sigma Inti Presisi yang berjumlah 54 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (54 responden). Data

dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, yang terdiri dari data primer dan sekunder. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Statistik Deskriptif Variabel

**Tabel 1. 2 Statistik Deskriptif Variabel**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	54	11	55	39.98	8.424
Lingkungan Kerja (X2)	54	28	70	51.74	9.349
Kinerja Karyawan (Y)	54	16	45	30.20	6.975
Valid N (listwise)	54				

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

- Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 11 sedangkan nilai maksimum sebesar 55 nilai rata-rata Motivasi Kerja sebesar 39,98 dan Standar deviasi data Motivasi Kerja adalah 8,424.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 28 sedangkan nilai maksimum sebesar 70 nilai rata-rata Lingkungan Kerja sebesar 51,74 dan Standar deviasi data Lingkungan Kerja adalah 9,349.
- Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 16 sedangkan nilai maksimum sebesar 45 nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 30,20 dan Standar deviasi data Kinerja Karyawan adalah 6,975.

#### 1) Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

**Tabel 1. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi**

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.827	0.268	Valid
X1.2	0.869	0.268	Valid
X1.3	0.869	0.268	Valid
X1.4	0.700	0.268	Valid
X1.5	0.799	0.268	Valid
X1.6	0.851	0.268	Valid
X1.7	0.726	0.268	Valid
X1.8	0.805	0.268	Valid
X1.9	0.835	0.268	Valid
X1.10	0.835	0.268	Valid
X1.11	0.851	0.268	Valid

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diamati bahwa variabel Motivasi memenuhi kriteria validitas untuk semua item pernyataan, dengan nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Motivasi valid dan sesuai untuk penelitian.

**Tabel 1. 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.712	0.268	Valid
X2.2	0.787	0.268	Valid
X2.3	0.728	0.268	Valid
X2.4	0.765	0.268	Valid
X2.5	0.774	0.268	Valid
X2.6	0.772	0.268	Valid
X2.7	0.726	0.268	Valid
X2.8	0.752	0.268	Valid
X2.9	0.721	0.268	Valid
X2.10	0.784	0.268	Valid
X2.11	0.750	0.268	Valid
X2.12	0.805	0.268	Valid
X2.13	0.896	0.268	Valid
X2.14	0.762	0.268	Valid

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diamati bahwa variabel Lingkungan Kerja memenuhi kriteria validitas untuk semua item pernyataan, dengan nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja valid dan sesuai untuk penelitian.

**Tabel 1. 5  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.742	0.268	Valid
Y2	0.762	0.268	Valid
Y3	0.745	0.268	Valid
Y4	0.834	0.268	Valid
Y5	0.732	0.268	Valid
Y6	0.719	0.268	Valid
Y7	0.753	0.268	Valid
Y8	0.736	0.268	Valid
Y9	0.707	0.268	Valid

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, dapat diamati bahwa variabel Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas untuk semua item pernyataan, dengan nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan valid dan sesuai untuk penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 1. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0.949	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.944	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.904	0.60	Reliabel

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, dapat diamati bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel yang diuji melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

### 2) Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

**Tabel 1. 7  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal <u>Parameters<sup>a,b</sup></u>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.25322050
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan uji statistik normalitas pada table 1.7, menunjukkan bahwa Kolomogorov-Smirnov dengan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 1. 8  
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.081	2.330		.893	.376
	Motivasi Kerja (X1)	.100	.089	.279	1.122	.267
	Lingkungan Kerja (X2)	-.035	.080	-.109	-.437	.664

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 1.8 di atas, terlihat bahwa signifikansi variabel Motivasi Kerja kerja adalah  $0,267 > 0,05$  dan variabel Lingkungan Kerja adalah  $0,664 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

c) Uji Multikolinieritas

**Tabel 1. 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1(Constant)	6.821	4.139				1.648
Motivasi Kerja (X1)	.426	.158	.514	2.689	.010	.304	3.287
Lingkungan Kerja (X2)	.123	.143	.165	.862	.393	.304	3.287

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas pada tabel 1.9 diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0.304) dan X2 (0.304)  $> 0.100$  sedangkan nilai VIF X1 (3.287) dan X2 (3.287)  $< 10.00$  maka disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 1. 10  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.411	5.355

Sumber : Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel 1.10 diatas, bahwa telah di peroleh persentase berbagai variabel Kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) adalah 43.3% sedangkan 56.7% (100% - 43.3%) yang tersisah dijelaskan variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

b) Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. 11**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.821	4.139		1.648	.106
	Motivasi Kerja (X1)	.426	.158	.514	2.689	.010
	Lingkungan Kerja (X2)	.123	.143	.165	.862	.393

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

$$Y = 6.821 + 0.426X_1 + 0.123X_2$$

- a. Konstanta sebesar 6.821, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 6.821.
- b. Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.426. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.426.
- c. Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.123. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.123.

a) Uji T (Parsial)

**Tabel 1. 12**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.821	4.139		1.648	.106
	Motivasi Kerja (X1)	.426	.158	.514	2.689	.010
	Lingkungan Kerja (X2)	.123	.143	.165	.862	.393

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

- a. Berdasarkan hasil analisis dari tabel 1.12 diatas diperoleh nilai t hitung (2.689) > t tabel (2.00665) dan sig (0.010) < 0.05. Maka bisa di simpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang, H1 diterima dan H0 Ditolak.

- b. Berdasarkan hasil analisis dari tabel 1.12 diatas diperoleh nilai t hitung (0.862) < t tabel (2.00665) dan sig (0.393) > 0.05. Maka bisa di simpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang, H2 ditolak dan H0 Diterima.

b) Uji F (Simultan)

**Tabel 1.13 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1116.154	2	558.077	19.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1462.605	51	28.679		
	Total	2578.759	53			

**Sumber :** Data diolah pada SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis tabel 1.13 diatas, didapatkan nilai f hitung (19.460) > F Tabel (4,030) dan sig (0.000) < 0.05. maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

**Motivasi (X1) di PT. Sigma Inti Presisi Karawang**

Berdasarkan hasil penilaian responden, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap variabel yang diteliti. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju dan sangat setuju, sementara responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju relatif sedikit. Meskipun masih terdapat jawaban netral, secara keseluruhan skor yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dipersepsikan dengan baik oleh responden.

**Lingkungan Kerja (X2) PT. Sigma Inti Presisi Karawang**

Berdasarkan hasil penilaian responden, responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap pernyataan dalam instrumen penelitian. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju (59%) dan sangat setuju (12%). Meskipun masih terdapat responden yang memilih netral (18%), jumlah responden yang memberikan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju relatif sedikit. Total skor sebesar 2.794 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden setuju dan menilai pernyataan dalam instrumen penelitian dengan baik.

**Kinerja Karyawan (Y) PT. Sigma Inti Presisi Karawang**

Berdasarkan hasil penilaian responden, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap pernyataan penelitian, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju. Meskipun masih terdapat jawaban netral, jumlah responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju relatif sedikit. Dengan total skor sebesar 1.631, dapat disimpulkan bahwa responden setuju dan penilaian pernyataan baik.

### **Hasil Pembahasan Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang, dengan nilai t hitung 2.689 dan signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Onmau et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD).

### **Hasil Pembahasan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Inti Presisi Karawang, dengan nilai t hitung 0.862 dan signifikansi  $0.393 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Wahyuni et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), melainkan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Armansyah, 2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT HPA Tanjungpinang.

### **Hasil Pembahasan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 19.460 lebih besar dari F tabel 4,030 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan antara X1 dan X2 pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y pada PT. Sigma Inti Presisi Karawang. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rizka Akbar & Nirmala, 2023) menyatakan di dalam penelitiannya bahwa motivasi dan lingkungan kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sigma Inti Presisi. Motivasi kerja dinilai baik karena didominasi jawaban sangat setuju dan setuju, meskipun masih terdapat beberapa responden yang bersikap netral. Lingkungan kerja juga tergolong baik meskipun belum sepenuhnya optimal. Kinerja karyawan berada pada kategori baik terlihat dari dominasi jawaban setuju yang menunjukkan bahwa karyawan merasa telah bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Namun demikian, secara simultan motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga keduanya tetap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, karena motivasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif.

Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih lengkap dan mendalam.

## Referensi

- Akbar, Irawan, H., Ansar, & Dahlan, S. S. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makasar*. 4(1), 2. <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah>
- Anastasya Sinambela, E., & Puji Lestari, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 186. <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/330/216>
- Annisa, S., Jamaludin, A., & Fajrin, Y. (2025). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 181–195. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.366>
- Arif Fahrudin, M., Jamaludin, A., Mohammad Darul Fadli, U., & Mohamed Zabri, S. (2024). The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance: The Case of Central Statistics Agency of Karawang Regency. 5(2), 224–234. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2024.05.02.025>
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG*, 3(3), 67–68.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Fahmi, Ed.; 1st ed.). Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Farhan Azfa, M., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literatur Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 04(01). <https://jisma.org>
- Firjatullah, J., Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara*, 2(1), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>

- Hamzah B. Uno. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (1sted.). Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=1OqoEAAAQBAJ>
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aadira Multi Finance TBK Cavang Makassar. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Number 1).
- Muhammad Farhan, R., & Indriyaningrum, K. (2023). *The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance*. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Number 1).
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Number 1).
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 146. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Onmau, S. A. N., Hermayanti, Gorang, A. F., & Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. 9(22), 992.
- P. Eddy Sanusi Silitonga. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja (Afrita, Ed.; 1st ed.). Penebar Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=RikKEAAAQBAJ>
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665.

<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>

- Prasetyo, T., Jamaludin, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). The Impact of Motivation and Work Stress on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Karawang Regency Dampak Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Karawang. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 191–201. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Putu Candra Wiguna Antara, I., Made Widiantara, I., Nur Fakhrurozi, R., Made Suidarma, I., Studi Manajemen Bisnis Internasional, P., Administrasi Bisnis, J., & Negeri Bali, P. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort Artic Leinfo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45. <https://doi.org/10.38043/jimb>
- Ramli, M., & Dangkening, A. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia* (Safrinal, Ed.; 1st ed.). CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=IW7KEAAAQBAJ>
- Rizka Akbar, I., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Sadat, P. A., Handayani, S., Kurniawan, M., Kunci, K., Kerja, D., Kinerja Kar-Yawan; & Motivasi, D. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 9, Number 1). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Siti Nur Halizah, & Taat Kuspriyono. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAAHA Spektrum Indonesia. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 329–339. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1061>
- Tri Utari, R., Jamludin, A., & Nandang. (2025). The Impact of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in Enhancing Business Performance at PT. Hamatetsu Indonesia. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Wahyudin, Y., Mahipal, M., Nurdiansyah, N., Erlangga, H., Efitra, E., & Gustiani, W. (2024). *Buku Referensi Manajemen Bisnis : Teori Komperehensif dan Implementasi* (Efitra, Ed.; 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=JzAbEQAAQBAJ>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Haerdiansyah Syahnur, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 149