



---

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saptalndra Sejati

Yahya Amna<sup>1</sup>, Muhammad Kholidinna Qasabandiyah<sup>2</sup>, Waldi<sup>3</sup>, Samsuri<sup>4</sup>

Universitas Terbuka<sup>1</sup>

Universitas Mega Buana Palopo<sup>2,3,4</sup>

[yahyaamna@gmail.com](mailto:yahyaamna@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT Saptalndra Sejati. A conducive work environment and a high level of motivation are believed to enhance employee productivity and work effectiveness, which in turn positively impact the achievement of organizational goals. The research method used is quantitative, employing a Likert-scale-based questionnaire. Data were collected through the distribution of questionnaires to 50 respondents who are permanent employees of PT Saptalndra Sejati.*

*The results of the study indicate that both the work environment and work motivation have a significant partial effect on employee performance. Individually, both variables also have a positive and significant influence, with work motivation showing a more dominant effect compared to the work environment. These findings highlight the importance of creating a supportive work atmosphere and implementing strategies to enhance both internal and external motivation in order to optimize employee performance. The practical implication of this research provides input for company management in designing human resource policies that focus on strengthening motivation and improving the quality of the work environment.*

**Keywords:** *work environment, work motivation, employee performance.*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era kompetitif yang ditandai dengan perubahan dinamis di lingkungan bisnis global, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal bukan hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga menjadi cerminan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi manajemen, khususnya dalam perusahaan yang bergerak di sektor jasa atau industri padat karya seperti PT Saptalndra Sejati.

Dua faktor utama yang sering kali dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan konteks fisik dan psikologis tempat karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, menurut Luthans (2015), motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih tekun, dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Kesesuaian antara lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan sangat menentukan kualitas hubungan kerja antara organisasi dan individu. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, aman, serta didukung oleh hubungan sosial yang harmonis di antara karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Dessler (2016) menekankan bahwa desain lingkungan kerja, baik dari aspek ergonomis maupun sosial, harus diarahkan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kenyamanan karyawan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka kemungkinan besar akan timbul stres kerja, ketidakpuasan, hingga turnover yang tinggi.

Di sisi lain, motivasi kerja yang kuat sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan insentif, pengakuan, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2016), pendekatan manajerial yang mampu memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan menjadi kunci dalam menciptakan sistem motivasi yang efektif. Dalam konteks ini, peran pimpinan dan sistem manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi motivasional menjadi sangat penting. Motivasi tidak hanya terbentuk karena faktor ekonomi, tetapi juga karena faktor psikologis seperti rasa dihargai, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan diri.

Lebih lanjut, Gibson et al. (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat sebagai hasil interaksi kompleks antara kemampuan individu, pemahaman terhadap tugas, dan dukungan organisasi, termasuk lingkungan kerja dan sistem motivasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara faktor lingkungan kerja dan motivasi.

PT SaptaIndra Sejati sebagai salah satu perusahaan kontraktor pertambangan terkemuka di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mengelola tenaga kerja yang tersebar di berbagai lokasi tambang dengan kondisi kerja yang berat dan menantang. Dalam industri ini, faktor lingkungan kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja, sedangkan motivasi menjadi faktor krusial dalam menjaga semangat dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT SaptaIndra Sejati. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan berdasarkan landasan teori perilaku organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri pertambangan di Indonesia.

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman akademik terhadap variabel-variabel yang diteliti, tetapi juga menjadi dasar rekomendasi bagi manajemen PT SaptaIndra Sejati dalam merancang kebijakan organisasi yang

mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperkuat motivasi, serta mendorong produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi dapat tetap kompetitif dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan bisnis masa kini.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, suasana, dan tindakan yang mempengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan semangat kerja bagi karyawan dan dapat meningkatkan hasil kerja.

Menurut Nitisemito (2021), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebersihan, dapat memperlancar proses kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha itu dalam memenuhi kebutuhan individu. (Stephen P. Robbins 2023).

Menurut Hasibuan (2015) adalah “Motivasi kerja adalah dorongan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau dan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai hasil tertentu..

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2022), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah tingkat hasil dari tugas-tugas yang mencerminkan seberapa baik seorang individu memenuhi persyaratan suatu pekerjaan (Gomes 2023).

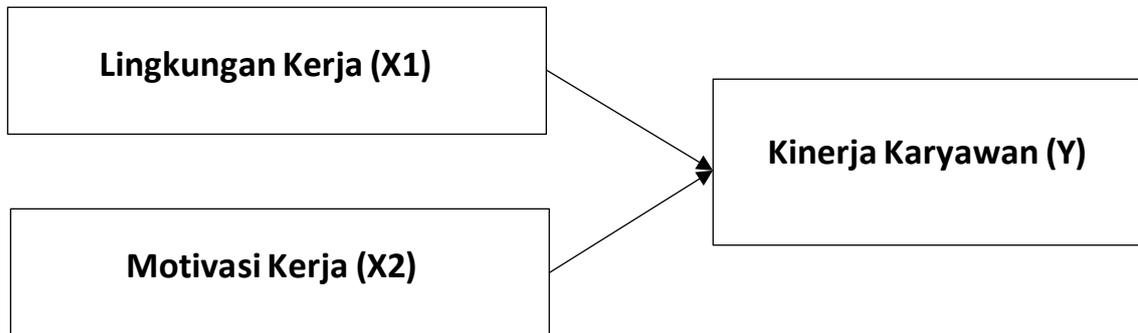
## **METODE PENELITIAN**

Riset ini dilakukan di section plant hauler, departemen plant PT SaptaIndra Sejati, mengadopsi pendekatan kuantitatif. Banyaknya populasi yang diteliti mencakup 100 karyawan di departemen plant pada perusahaan tersebut. Metode pengambilan sampel yaitu mengirimkan pertanyaan kuesioner sebanyak populasi yang ada, namun hanya 50 karyawan yang mengirimkan hasil kuesioner tersebut. Menurut Creswel, jumlah partisipan sebanyak 50 orang dianggap sudah memadai dalam suatu penelitian berskala kecil.

Data yang dikumpulkan melalui menyebar kuesioner secara tertutup yang memuat pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner memakai skala Likert dengan 5 pilihan jawaban.

Pengolahan data dilakukan menggunakan software IBM SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan pada riset ini mencakup beberapa tahap, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (termasuk uji normalisasi, uji multikolinearitas, serta heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koeffisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## Kerangka Riset



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Riset ini mengkaji tiga variabel utama, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan data dilaksanakan melalui penggunaan kuesioner yang terdapat 8 pernyataan untuk mengukur X1, 8 untuk mengukur X2, serta 8 untuk mengukur Y. Setiap item dalam kuesioner dirancang untuk mengevaluasi tingkat lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan sesuai dengan konsep yang sudah ditentukan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengeksplorasi hubungan antara ketiga variabel tersebut. Hasil validasi kuesioner untuk variabel yang diteliti dipaparkan dalam tabel berikut:

LINGKUNGAN KERJA			
Nomor Pertanyaan	rtabel 5%	rxy	Keterangan
1	0.273	0,765	Valid
2		0,829	
3		0,723	
4		0,724	
5		0,688	
6		0,719	
7		0,722	
8		0,667	

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT SaptaIndra Sejati**

MOTIVASI KARYAWAN			
Nomor Pertanyaan	rtabel 5%	rxy	Keterangan
1	0.273	0,798	Valid
2		0,784	
3		0,724	
4		0,836	
5		0,714	
6		0,756	
7		0,723	
8		0,718	

KINERJA KARYAWAN			
Nomor Pertanyaan	rtabel 5%	rxy	Keterangan
1	0.273	0,803	Valid
2		0,737	
3		0,719	
4		0,751	
5		0,739	
6		0,738	
7		0,713	
8		0,751	

Hasil analisis memakai software IBM SPSS dengan versi 25.00 untuk Windows memperlihatkan bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada riset ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel, serta nilai r yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, semua item pernyataan tersebut bisa dinilai valid untuk menghitung konstruk yang dimaksud dalam riset ini. Kevalidan item pernyataan ini memperkuat keandalan instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data serta memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut terkait hubungan antarvariabel yang diteliti.

### **Uji Reliabilitas**

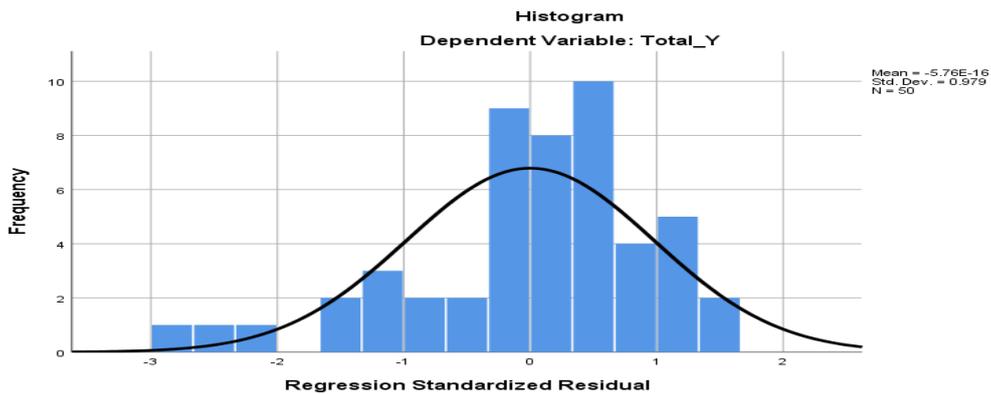
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel dalam riset. Reliabilitas dihitung dengan memakai statistik Cronbach's alpha ( $\alpha$ ), di mana suatu variabel dinilai reliabel apabila nilai Cronbach's alpha melebihi 0,6. Semakin mendekati nilai satu, Cronbach's alpha menandakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap konsistensi data untuk tiap-tiap variabel dalam kuesioner. Hasil uji reliabilitas data bisa dilihat dalam tabel berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,873	8	Reliabel
Motivasi Kerja	0,891		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,883		Reliabel

Hasil uji reliabilitas memeplihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang melebihi nilai 0,6, menandakan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Dapat ditarik simpulan bahwa semua konstruk yang diukur oleh tiap-tiap variabel dalam kuesioner ini dianggap reliabel. Artinya, setiap item dalam konstruk tersebut konsisten serta bisa diandalkan sebagai alat ukur yang valid. Hal ini mengindikasikan instrumen yang dipakai pada riset ini bisa memberikan hasil yang konsisten dan dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas biasanya dilakukan dengan menganalisis grafik, seperti Histogram dari Residual Standar Regresi. Jika titik-titik pada grafik tersebar secara merata di sekitar garis diagonal, ini memperlihatkan data terdistribusi dengan cara yang normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut ;



Berdasarkan informasi yang ditunjukkan pada grafik histogram, dapat diamati bahwa data residual menunjukkan pola distribusi yang teratur dengan kurva yang membentuk lonceng sempurna.

**Uji Multikolinearitas**

Tanda-tanda multikolinearitas bisa teridentifikasi dari nilai Tolerance serta VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak ada masalah multikolinearitas. Nilai Tolerance serta VIF bisa dilihat pada tabel berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.972	1.029
	Total_X2	.972	1.029

Dependent Variable: Total\_Y

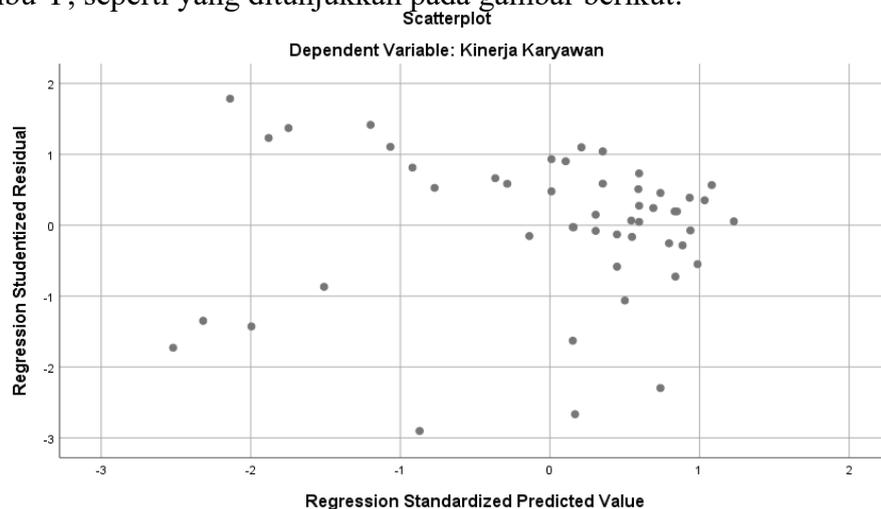
## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SaptaIndra Sejati

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk Lingkungan Kerja (Total\_X1) dan Motivasi Kerja (Total\_X2) adalah sebesar 0,955, yang berarti lebih besar dari ambang batas umum yaitu 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen memiliki tingkat korelasi yang rendah dengan variabel independen lainnya.

Nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,047, jauh di bawah ambang batas 10, yang sering digunakan sebagai indikator awal adanya multikolinearitas. VIF yang mendekati 1 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi linear antar variabel independen, atau dengan kata lain, model bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan yaitu menguji apakah varian model regresi dari residual satu observasi ke observasi lainnya adalah konstan. Uji ini bisa dilakukan melalui analisis grafik serta analisis statistik menggunakan uji scatterplot. Model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik tersebar dengan cara acak, tidak membuat pola tertentu yang jelas, juga tersebar di atas ataupun di bawah nol pada sumbu Y, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Berdasarkan data yang tergambar pada gambar sebelumnya, pola penyebaran titik-titik pada grafik menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang konsisten. Selain itu, penyebaran titik-titik tersebut terjadi baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pola heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi yang dipakai dalam riset ini dapat dianggap sesuai untuk memprediksi hasil riset dengan cukup baik.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Berikut adalah hasil uji ANOVA berdasarkan output SPSS:

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	115.060	2	57.530	2.907	.065 <sup>b</sup>
	Residual	930.220	47	19.792		
	Total	1045.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,065, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Artinya, secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, karena nilai signifikansinya mendekati 0,05, maka hasil ini dapat dikategorikan mendekati signifikan secara praktis, dan perlu dianalisis lebih lanjut melalui uji parsial (uji-T).

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Tabel berikut merupakan hasil uji t berdasarkan output SPSS:

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.212	5.917		3.585	.001
	Lingkungan Kerja	.073	.152	.067	.478	.635
	Motivasi Kerja	.299	.133	.314	2.250	.029

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam Tabel Coefficients, dilakukan uji parsial (uji t) terhadap masing-masing variabel independen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, melalui variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan output tabel *Model Summary*, diperoleh nilai:

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT SaptaIndra Sejati**

---

<b>Model Summary</b>			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 <sup>a</sup>	.110	.072

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,110 menunjukkan bahwa 11% variasi atau perubahan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sementara itu, 89% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, pelatihan, dan lain-lain.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,072 menunjukkan nilai  $R^2$  yang telah disesuaikan untuk jumlah variabel dalam model, dan berguna saat membandingkan model dengan jumlah variabel yang berbeda. Dalam konteks ini, nilai 0,072 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, model masih mampu menjelaskan sekitar 7,2% variasi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dengan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja belum cukup kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, karena hanya menjelaskan sebesar 11% dari total variasi. Namun demikian, variabel Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, seperti telah dijelaskan pada uji t sebelumnya.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang mengukur variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) di atas nilai  $r$  tabel (0,273) dengan korelasi positif, menandakan instrumen yang valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha 0,873, mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi dalam pengukuran variabel ini.

Namun, pada uji parsial (uji-t), variabel Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 0,478 dan signifikansi 0,635 ( $>0,05$ ). Ini berarti bahwa secara statistik, perubahan dalam lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di PT SaptaIndra Sejati. Meskipun demikian, hasil ini tidak menutup kemungkinan bahwa faktor lingkungan kerja masih memiliki peran secara praktis atau dalam konteks variabel lain yang belum diteliti. Kondisi ini bisa disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, atau lingkungan kerja di perusahaan tersebut mungkin sudah cukup standar sehingga tidak menjadi variabel pembeda yang kuat.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) juga telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan hasil valid (nilai  $r_{xy} > r$  tabel) dan reliabel (Cronbach's alpha 0,891). Uji  $t$  pada variabel ini menghasilkan nilai  $t$  sebesar 2,250 dengan signifikansi 0,029 ( $<0,05$ ), yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT SaptaIndra Sejati diterima secara parsial.

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Motivasi kerja yang baik dapat mencakup faktor-faktor seperti insentif, penghargaan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan yang mendukung semangat kerja, yang kesemuanya berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Uji simultan (uji-F) dilakukan untuk melihat pengaruh gabungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,907 dengan signifikansi 0,065, yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05. Secara statistik, ini berarti secara simultan kedua variabel independen tersebut belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Meskipun demikian, nilai signifikansi yang mendekati batas 0,05 tersebut menunjukkan adanya indikasi pengaruh bersama yang cukup mendekati signifikansi, sehingga masih layak dilakukan analisis lebih mendalam. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,110 menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini hanya mampu menjelaskan sekitar 11% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 89% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa meskipun Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, ketika dikombinasikan dengan Lingkungan Kerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan secara signifikan variasi kinerja karyawan. Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja kemungkinan lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan di PT SaptaIndra Sejati.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan terhadap responden di PT SaptaIndra Sejati, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi ( $r$  hitung) yang lebih besar dari  $r$  tabel pada setiap item pernyataan, serta nilai Cronbach's Alpha yang melampaui batas minimum 0,6, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi untuk ketiga variabel yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sementara uji multikolinearitas memperlihatkan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, yang menandakan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Namun, dari uji hipotesis simultan (uji F), ditemukan bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, meskipun nilai signifikansi (0,065) cukup mendekati ambang batas 0,05, yang menandakan adanya kemungkinan pengaruh secara praktis. Pada uji parsial (uji t), hanya Motivasi Kerja yang terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Sig. = 0,029), sementara Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara statistik (Sig. = 0,635). Selain itu, dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), diketahui bahwa model regresi yang dibentuk hanya mampu menjelaskan sebesar 11% dari variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya, yaitu 89%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks operasional di PT SaptaIndra Sejati, motivasi kerja menjadi faktor utama yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini sebaiknya difokuskan pada aspek motivasional, seperti insentif, penghargaan, pengembangan karier, dan kepuasan pribadi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Central Bureau of Statistics BPS Malang. 2000. Figures Malang in 2000. Jakarta: BPS.
- LIPI. 2016. Data Perkapita Penduduk Indonesia Dalam Angka. Jakarta: LIPI Press
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behavior 10th Edition. New York. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Moh'd, M.A., L.G. Pery., and N.J. Rimbey. 2001. The Impact of Ownership Structure on Corporate Debt Policy: A Time-Series Cross-Section Analysis. Financial Review. August, Vol. 33, 8599
- Subambang, Budiono, 2004. Kajian Inkubator Investasi Daerah Sebuah Pemikiran untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi Lokal. Online at: <http://www/pps.ui.ac.id>
- Weston, J.F. and T.E. Copeland. 2002. Managerial Finance. Ninth Editions. Orlando: The Dryden Press
- Widagdo, Bambang., Widayat., Yuliati, Uci., Rumijati, Aniek., dan Irawati, Sandra. 2014. Guidelines for Writing Article. Malang : UMM Press
- Widayat. 2008. "Penentu Perilaku Berinvestasi". Ekonomika Bisnis. Vol.01 No.02. Thn 2008. Pp. 111-127
- Wilber, Ken. 2000. A Theory of Everything (third ed.). Boston: Shambhala Publications, Inc.

