

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Masterina Adyatama Sentosa

Oktavia Lutfi Nuraini ¹, Iwan Asmadi ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}
Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.
Email: oktaviatlfnuraini@gmail.com ¹, iwan.iad@bsi.ac.id ²

Submit:
16-10-2025

Revisi:
17-10-2025

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
20-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Pentingnya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, PT Masterina Adyatama Sentosa perlu meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan ini memiliki total 36 karyawan dan besarnya sample yang digunakan seluruh karyawan adalah sebesar 36 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh dari Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Masterina Adyatama Sentosa. Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi yang digunakan ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survey. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa. Variabel independen yang diteliti adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan Variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Masterina Adyatama Sentosa dengan nilai thitung sebesar 3.472 dan juga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Masterina Adyatama Sentosa sebesar 3.418. Sedangkan secara simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Masterina Adyatama Sentosa sebesar 7.2%.

Keyword: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Motivation and Work Environment are factors that affect Employee Performance. This research was conducted at PT Masterina Adyatama Sentosa. The company has a total of 36 employees, and the sample size used for this study consists of all 36. The purpose of this study is to analyze the influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Masterina Adyatama Sentosa. This study uses a quantitative approach with survey techniques. Data was collected through the distribution of questionnaires to all employees of PT Masterina Adyatama Sentosa. The independent variables studied are Motivation and Work Environment, while the dependent variable is Employee Performance. Data analysis was performed using multiple linear regression tests to determine the effect of each variable on employee performance. The research results partially indicate that Motivation (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Masterina Adyatama Sentosa, with a t-value of 3.472. Likewise, Work Environment (X2) also has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Masterina Adyatama Sentosa, with a t-value of 3.418. Simultaneously, Motivation (X1) and Work Environment (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Masterina Adyatama Sentosa, with an F-value of 7.2.

Keywords: Motivations, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada modal dan teknologi, tetapi juga pada kualitas dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Faktor-

faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja (Adha et al., 2019).

Motivasi berperan penting sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil optimal. Menurut Hasibuan (2018), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Faizal Herdinawan, 2018), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Arisanti et al., 2019).

PT Masterina Adyatama Sentosa sebagai perusahaan manufaktur di bidang alat elektronik rumah tangga memerlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Namun, berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja dan produktivitas, yang dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif kausal. Variabel independen yang diteliti adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 30 dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini mengacu pada teori-teori yang relevan, di antaranya:

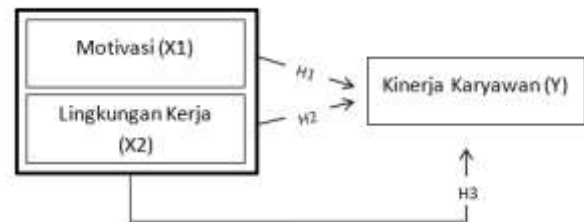
1. Teori Motivasi yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Teori Lingkungan Kerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dapat menunjang efektivitas kerja.
3. Teori Kinerja yang menekankan bahwa kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Penelitian ini memperkuat hasil dari beberapa studi sebelumnya:

1. Faizal Herdinawan (2018) – menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Sayidiman Magetan.
2. Maswar, M. Jufridan & Zikriati Mahyani (2020) – membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kominfo Lombok.
3. Dwi Yuliana (2022) – menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Zuri.
4. Jovan Nabila Maulidino H. dkk. (2024) – menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian terdahulu ini memperlihatkan bahwa meskipun mayoritas menunjukkan pengaruh positif, masih terdapat perbedaan hasil, sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memperkuat bukti empiris dalam konteks PT Masterina Adyatama Sentosa.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan terikat, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 1 berikut:



Sumber : (Nuraini, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengasumsikan bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Masterina Adyatama Sentosa.

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. **H1:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. **H2:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. **H3:** Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel

dependennya adalah kinerja karyawan (Y) (Farida Ida, 2016).

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (Arikunto, 2006). Dengan demikian, total responden penelitian ini adalah 36 orang karyawan bagian operasional dan administrasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu:

- Observasi, dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja secara langsung di lokasi perusahaan.
- Kuesioner, berupa pernyataan tertutup dengan skala Likert 1–5 yang disebarluaskan secara daring kepada seluruh karyawan.
- Dokumentasi, berupa data sekunder seperti struktur organisasi dan daftar karyawan dari pihak perusahaan.

3. Definisi Operasional Variabel

Setiap variabel dalam penelitian dijabarkan melalui indikator yang dapat diukur secara kuantitatif:

- Motivasi (X1) diukur dengan lima indikator berdasarkan teori kebutuhan Maslow (1943): kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Ummah, 2019).
- Lingkungan Kerja (X2) menggunakan delapan indikator menurut Sedarmayanti (2011), antara lain pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, tata ruang, dan hubungan kerja (Hasyim, 2023).
- Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan lima indikator menurut Mathis dan Jackson (2002): kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan kerja sama (Rusdiana et al., 2024).

4. Uji Kualitas Data

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel, dilakukan beberapa uji statistik dengan bantuan SPSS versi 30, yaitu:

- Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan mampu mengungkapkan variabel yang diukur. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2017).
- Uji Reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilai alpha $> 0,6$ (Sugiyono, 2018).

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, model diuji menggunakan asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat model regresi linier berganda:

- Uji Normalitas, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P Plot. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Wahyuni, 2022).
- Uji Multikolinearitas, dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*; tidak terjadi multikolinearitas jika *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 (Afriyani & Murniyati, 2025).
- Uji Heteroskedastisitas, dilakukan dengan uji Glejser. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Pricillia & Rosmita, 2024).

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dilakukan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus: (Tyas et al., 2026)

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

e = Error

7. Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2017).
- Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hipotesis diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.
- Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 36 responden karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 30 untuk menguji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta melakukan analisis regresi linier berganda.

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	10	0,421 s/d 0,561	0.329	Valid
Lingkungan Kerjs (X ₂)	10	0,403 s/d 0,726	0.329	Valid
Kinerja karyawan (Y)	10	0,446 s/d 0,674	0.329	Valid

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, seluruh item pernyataan pada variable Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari rtabel sebesar 0.329. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam ketiga variable tersebut memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variable Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variable-variable yang dimaksud..

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.641	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerjs (X ₂)	0.786	>	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.724	>	0,60	Reliabel

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, seluruh item pernyataan pada variable Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien variable >0.60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam ketiga variable tersebut memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan uji kolmogrov smirnov dikatakan distribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05. (5%).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Total X ₁	Total X ₂	Total Y	
N		36	36	36	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.08	39.69	41.25	
	Std. Deviation	3.805	4.566	3.981	
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.110	.123	
	Positive	.127	.084	.123	
	Negative	-.102	-.110	-.077	
Test Statistic		.127	.110	.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.151	.200*	.184	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.151	.324	.179	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.141	.312	.169
		Upper Bound	.160	.336	.189

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1644650155.
e. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogrov smirnov pada tabel, maka dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variable Motivasi (X₁) sebesar 0.151, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0.200, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.184 dapat dikatakan distribusi normal, karena dimana nilai tersebut adalah > 0.05 dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X ₁)	.516	1.937	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerjs (X ₂)	.516	1.937	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel, nilai tolerance pada variable Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0.516 dimana nilai tersebut > 0.10. Nilai VIF pada Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) adalah 1.947 dimana nilai tersebut < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji gletjser.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.214	6.210		2.933	.006
Total_X1	.324	.211	.310	1.533	.135
Total_X2	.253	.176	.290	1.438	.160

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan uji glejser pada tabel, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedititas karna pada nilai sig. variable Motivasi (X1) adalah sebesar $0.135 > \alpha=0.05$ dan nilai sig. pada varibel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar $0.160 > \alpha=0.05$.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	18.214
	Motivasi (X ₁)	.324
	Lingkungan Kerjs (X ₂)	.253

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasar hasil analisis regresi berganda pada tabel, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

$$Y = 18.661 + 0.324X_1 + 0.253X_2$$

Variable Motivasi dan Lingkungan Kerja adalah variable yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi merupakan variable yang paling dominan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan, karena nilai koefisiennya lebih besar dari variable Lingkungan Kerja yaitu sebesar $0.324 > 0.253$.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Uji ststistik t bertujuan untuk mengukur seberapa besar masing-pengaruh masing variabel independen atau penelitian menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji T

variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Ket
Motivasi (X ₁)	3.472	1.692	0.000	Sig
Lingkungan Kerjs (X ₂)	3.418	1.692	0.000	Sig

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil Uji T, diketahui bahwa kedua variabel lebih besar dari t tabel (1.692) dan menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 . Artinya, secara

parsial, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 8 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X ₁)	7.250	3.28	.002	Signifikan
Lingkungan Kerjs (X ₂)				

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masterina Adyatama Sentosa, karena nilai f hitung = $7.25 >$ nilai f tabel 3.28.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable independen dalam mempengaruhi variable dependen (Ghozali 2017). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah :

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable independen dalam mempengaruhi variable dependen (Ghozali 2017). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

variabel	R Square	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.263	Signifikan
Lingkungan Kerjs (X ₂)		

Sumber : (Nuraini, 2025)

Berdasarkan hasil pada tabel, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.263, artinya persentase pada variable Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 26.3%, sedangkan sisanya 73.7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

1. Pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan dari hasil pengujian parsial, diperoleh bahwa nilai statistic hasil uji t untuk variable motivasi sebesar 3.472 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.692. Hasil dari perbandingan ini menjadi dasar pengambilan keputusan terkait hipotesis yang diajukan peneliti.

Dalam konteks statistic, apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel maka H_a2 yang menyatakan Motivasi ($X1$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Masterina Adyatama Sentosa di terima. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan (Siregar, Harahap, and Nur 2022) yang juga menyatakan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variable dependen. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja, produktivitas dan loyalitas.

2. Pengaruh $X2$ (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan dari hasil pengujian parsial, diperoleh bahwa nilai statistic hasil uji t untuk variable motivasi sebesar 3.418 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.692. Hasil dari perbandingan ini menjadi dasar pengambilan keputusan terkait hipotesis yang diajukan peneliti. Dalam konteks statistic, apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel maka H_a2 yang menyatakan Lingkungan Kerja ($X2$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Masterina Adyatama Sentosa di terima. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan (Polandika 2024) yang juga menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variable dependen. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

3. Pengaruh $X1$ (Motivasi) dan $X2$ (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan dari hasil pengujian simultan, diperoleh bahwa nilai statistic hasil uji f pada variable motivasi dan lingkungan kerja sebesar 7.2 yang melebihi nilai t tabel sebesar 3.25. Hasil dari perbandingan ini menjadi dasar pengambilan keputusan terkait hipotesis yang diajukan peneliti. Dalam konteks statistic, apabila nilai f hitung melebihi nilai f tabel maka H_a2 yang menyatakan Motivasi ($X1$) dan Lingkungan Kerja ($X2$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Masterina Adyatama Sentosa di terima. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan (Polandika 2024) yang juga menyatakan motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variable dependen.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masterina Adyatama Sentosa, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dan semakin baik lingkungan kerja

yang tercipta, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Secara ilmiah, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi internal seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri berperan penting dalam mendorong perilaku kerja produktif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan sosial antarpegawai mampu memperkuat semangat kerja dan komitmen organisasi. Sinergi antara faktor motivasional dan kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki nilai penting karena dapat dijadikan dasar bagi manajemen perusahaan untuk menyusun strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia, misalnya melalui sistem penghargaan yang adil, program pelatihan motivasi, serta perbaikan fasilitas dan tata ruang kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mengkaji variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi, yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks yang lebih luas.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

4. Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan aman agar produktivitas dapat terus meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar atau menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja.
6. Untuk pengembangan akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk membangun model manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan menekankan keseimbangan antara aspek motivasional dan kondisi lingkungan kerja. Bagi Pimpinan Kantor Kecamatan Cibodas, perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, misalnya melalui pemberian penghargaan atas prestasi, penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman agar semangat kerja tetap terjaga.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afriyani, & Murniyati. (2025). Pengaruh Lingkungan

- Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perlindungan Perkebunan. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Nganjuk Branch. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Farida Ida, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–21.
- Hasyim, U. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Amigdala Karya Pedia Mojokerto Muhammad. 1(4).
<https://doi.org/10.59024/Jise.V1I4.382>
- Pricillia, S., & Rosmita. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 65–77.
<https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1322>
- Rusdiana, A., Asropi, A., & Silitonga, M. S. (2024). Analisis Kompetensi Sdm Dalam Penggunaan Alat Digitalisasi Administrasi Kepolisian (Ak) 23 Di Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Jurnal Academia Praja*, 7(2), 227–240.
<https://ejournal.fisip.unjani.ac.id/index.php/jurnal-academia-praja/article/view/2835>
- Tyas, E. W., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2).
- Ummah, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Era Pandemi Covid 19. Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Wahyuni, S. (2022). Peran Media Sosial dalam Pemasaran: Analisis Teoretis dan Empiris Sri. 2(3), 45–53.