



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri

The Influence of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Production Employees at PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri

¹Cindy Mustika Sari, ²Naning Fatmawatie

^{1,2} Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri

Email: ¹sarimustikacindy2@gmail.com , ²naningfat@uinkediri.ac.id

Abstract:

This study aims to determine the influence of work motivation and the work environment on the performance of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera. The study employs a quantitative approach, utilizing questionnaires distributed to 260 respondents—specifically production employees at the company. Data collection methods included questionnaires, interviews, observation, and documentation, with the data processed using SPSS 24. The results indicate that: (1) the work motivation provided to production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera is classified as "sufficient"; (2) the work environment for production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera is classified as "sufficient"; (3) the performance of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera is classified as "sufficient"; (4) work motivation has a significant influence on the performance of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera; (5) the work environment has a significant influence on the performance of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera; and (6) work motivation and the work environment simultaneously exert a significant influence on the performance of production employees at PT Sukses Mitra Sejahtera.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 260 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi yang diolah menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”, (2) lingkungan kerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”, (3) kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”, (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera, (5) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera, (6) motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Karyawan menjadi salah satu sumber daya penting yang berperan dalam menjaga keberlangsungan usaha. Sehingga perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyerap tenaga kerja saja tetapi juga meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menghasilkan output yang maksimal. Persaingan bisnis tidak hanya terjadi pada perkotaan besar tetapi juga di berbagai pelosok daerah, salah satunya Kabupaten Kediri yang mempunyai luas wilayah dan jumlah penduduk yang besar dan potensial untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi sehingga dapat meningkatkan pendapatan perekonomian lokal.

Perusahaan juga memiliki peran penting dalam menciptakan nilai tambah dalam struktur perekonomian daerah Kabupaten Kediri. Dibandingkan hanya menjual bahan mentah, pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dapat menghasilkan produk yang memiliki harga lebih tinggi di pasaran sehingga memberikan efek multiplier terhadap ekonomi lokal. Sehingga sektor industri memiliki peran nyata dalam penyediaan lapangan kerja dan keberlangsungan ekonomi di wilayah Kabupaten Kediri.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan kepada tiga perusahaan swasta yang bergerak di bidang yg sama yakni industri pengolahan kayu lapis di Kabupaten Kediri, yaitu PT. Sukses Mitra Sejahtera, CV. Sahabat Lama, dan CV. Hasil Nusantara Sejahtera. Pemilihan ketiga perusahaan tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa PT. Sukses Mitra Sejahtera satu-satunya perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) di Kabupaten Kediri. Berdasarkan perbandingan ketiga perusahaan, PT. Sukses Mitra Sejahtera lebih unggul dari segi tahun berdiri, jumlah karyawan, variasi produk, dan kapasitas produksi. Oleh karena itu, peneliti memilih PT. Sukses Mitra Sejahtera sebagai objek penelitiannya.

PT. Sukses Mitra Sejahtera terletak di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri merupakan Perseroan Terbatas (PT) dalam bidang Industri manufaktur pengolahan kayu lapis (*plywood*) dengan luas tanah $\pm 3,8$ hektar. Berdiri sejak 2010 memiliki visi dan misi menjadi perusahaan berskala global dengan produk berkualitas tinggi yang mampu bersaing di pasar domestik hingga internasional dengan memastikan bahan bakunya berasal dari sumber yang legal. Adapun produk yang dihasilkan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera yakni mengolah kayu gelondongan menjadi triplek atau kayu lapis (*plywood*) dengan macam jenis dan ukurannya.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi karena merupakan jumlah karyawan terbanyak yaitu 738 orang dan menjadi bagian yang paling diandalkan dalam tugas dan tanggung jawab dalam menciptakan produk yang berkualitas tinggi dan terbaik. Dalam proses produksi kayu lapis, setiap tahapan pekerjaan saling berkaitan dengan kelancaran proses produksi yang sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu mengingat hal ini mempengaruhi hasil produksi perusahaan.¹ Berikut pengukuran kinerja karyawan divisi produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera berdasarkan indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh

¹ Ria Arifianti, *Kebijakan dan Strategi Produksi Edisi 3* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2019), 2

Kasmir meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan:²

Tabel 1
Pengukuran Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Sukses Mitra Sejahtera

No	Kategori	Pelaksanaan
1.	Kualitas Kerja	Pengukuran kinerja karyawan bagian produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kayu lapis yang sesuai dengan standar mutu perusahaan berupa tingkat kesesuaian ukuran panjang, lebar, dan ketebalan kayu lapis sesuai standar perusahaan, kekuatan daya rekat (<i>bonding</i>) antar lapisan veneer, tingkat produk cacat (<i>reject</i>) seperti lapisan terkelupas (<i>delaminasi</i>), rongga pada inti (<i>core void</i>), retak atau permukaan gelombang serta kerapian hasil produksi.
2.	Kuantitas Kerja	Pengukuran kinerja karyawan bagian produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan jumlah <i>output</i> kayu lapis yang berhasil dihasilkan sesuai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan berupa jumlah lembar/volume (m ³) <i>plywood</i> yang dihasilkan per <i>shift</i> atau per hari.
3.	Waktu Kerja	Pengukuran kinerja karyawan bagian produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan serta menjaga kelancaran proses produksi pada setiap tahapannya. Ketepatan waktu kerja yang baik dapat mengurangi keterlambatan dan mendukung tercapainya target produksi perusahaan. Pengukuran dilakukan berdasarkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan pada setiap tahapan produksi, kelancaran alur produksi agar tidak terjadi penumpukan material (<i>bottleneck</i>) serta kecepatan menangani gangguan atau kendala mesin sehingga dapat mengakibatkan waktu produksi berhenti (<i>downtime</i>) dapat diminimalkan selain itu waktu penyelesaian pekerjaan juga dapat diukur dari kedisiplinan kerja karyawan terkait kehadiran atau keterlambatan kerja sehingga dapat mempengaruhi cepat atau lambat waktu penyelesaian tugas.
4.	Penekanan Biaya	Pengukuran kinerja karyawan bagian produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan kemampuan karyawan menggunakan bahan baku atau bahan penunjang produksi secara efisien sehingga meminimalkan pemborosan seperti ketepatan konsumsi bahan perekat (<i>glue</i>) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

² Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182.

5.	Pengawasan	Pengukuran kinerja karyawan bagian produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan seperti kepatuhan karyawan dalam bekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), kepatuhan karyawan dalam pengoperasian mesin sesuai instruksi kerja serta menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku.
6.	Hubungan Antar Karyawan	Pengukuran kinerja karyawan bagian produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan hubungan antar karyawan yakni dengan menjamin terciptanya koordinasi dan komunikasi yang solid antar <i>shift</i> maupun antar unit kerja di sepanjang lini produksi agar proses produksi dapat berjalan tanpa hambatan tertentu.

Sumber: Hasil Wawancara HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa pengukuran kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera dilaksanakan dengan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, perusahaan dapat mengevaluasi tingkat kinerja karyawan secara lebih objektif guna mendukung tercapainya target produksi dan tujuan perusahaan. Meskipun demikian, tingkat kinerja yang dicapai karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

Peneliti telah melakukan observasi awal kepada 35 responden untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera, diketahui bahwa faktor yang paling banyak memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dengan jumlah 9 responden dan lingkungan kerja dengan jumlah 7 responden.

Kata “motivasi” berasal dari istilah latin “*movere*”, yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu secara optimal dalam upaya mencapai tujuannya.³ Dengan motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan dan rasa semangat karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal, namun sebaliknya rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya semangat bekerja karyawan dan menurunkan hasil kualitas pekerjaan yang telah diembankan oleh perusahaan. Berikut adalah upaya PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan bagian produksi berdasarkan lima tingkat, yaitu kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan sosial yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada Teori Hierarki Kebutuhan:⁴

³ Sarwoto, “*Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), 135.

⁴ Najla A Ajeung Ratnadinigrum, Muhammad Takrim, Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo, *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, Vol. 7, No.2, Februari 2023, 170.

Tabel 2
Upaya PT. Sukses Mitra Sejahtera
Dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi

No	Kategori	Pelaksanaan
1.	Kebutuhan Biologis	Perusahaan memenuhi kebutuhan biologis karyawan bagian produksi dengan memberikan upah/gaji pokok, bonus, insentif dan terdapat tunjangan seperti tunjangan jabatan yang diberikan kepada pemegang jabatan dengan nominal yang sesuai dengan jabatan yang dipegang.
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memenuhi kebutuhan keamanan karyawan bagian produksi dengan memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS dengan 4 program dan beberapa tunjangan lainnya.
3.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan dilakukan pada karyawan bagian produksi secara periodik baik internal maupun eksternal dengan mengadakan pelatihan dan sosialisasi setiap 3 bulan sekali dengan bagian divisi masing-masing yang dipimpin oleh HRD. Materi pelatihan terkait standar operasional yang diterapkan perusahaan. Sedangkan secara eksternal, pihak perusahaan bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kediri.
4.	Kebutuhan Dihargai	Perusahaan melakukan evaluasi pada karyawan bagian produksi jika terdapat salah satu pemegang jabatan yang dinilai tidak layak maka akan digantikan karyawan yang berada di posisi bawah agar menggantikan posisi tersebut dengan menilai kinerja yang optimal karena perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti berdasarkan hasil kerja keras.
5.	Kebutuhan Sosial	Perusahaan membuat hubungan kerja antar karyawan bagian produksi semakin erat dengan melaksanakan <i>breifing</i> sebelum memulai bekerja secara bersama-sama sebelum kegiatan operasional perusahaan dilaksanakan dan dilaksanakan rolling jadwal kerja dari shift A, B atau C karyawan bagian produksi secara bergilir setiap minggu..

Sumber: Hasil Wawancara HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mendapatkan motivasi kerja berdasarkan kebutuhannya baik dari segi kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan sosial.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diembankan oleh perusahaan.⁵ Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus tanpa kendala. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan tidak memadai maka akan menghilangkan kenyamanan dan fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut Lingkungan Kerja Produksi PT. Sukses Mitra

⁵ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 110.

Sejahtera berdasarkan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang terdiri dari lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik: ⁶

Tabel 3
Lingkungan Kerja Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

No	Variabel	Kategori	Pelaksanaan
1.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan Kerja	Perusahaan memberikan fasilitas karyawan bagian produksi yaitu tempat istirahat yang nyaman dan terdapat <i>sound system</i> agar karyawan merasa tidak jenuh saat beristirahat dan kegiatan rutin bersama yakni <i>briefing</i> dimulai sebelum bekerja guna menjalin hubungan erat antar sesama karyawan.
2.	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	Perusahaan memberikan penerangan yang cukup memadai di tempat produksi dengan sistem 1 area 1 penerangan yang sudah disesuaikan sehingga tidak ada perbedaan antara pagi dan malam hari.
		Suhu Udara	Perusahaan melakukan pengecekan suhu udara di area produksi setiap 6 bulan sekali dengan bekerja sama dengan pihak eksternal untuk pengecekan suhu udara dan area produksi model semi tertutup dan terbuka sehingga bagian atap tertutup dan area samping terbuka sehingga sirkulasi udara dinilai sudah memadai.
		Kebisingan	Tingkat kebisingan dalam kegiatan produksi masih cukup bisa diterima dengan kapasitas pendengaran manusia dan tidak ada laporan dari warga sekitar dan dinas lingkungan hidup terkait kebisingan sehingga kebisingan masih dinilai aman dan nyaman.
		Penggunaan Warna	Perusahaan memberikan area produksi dengan penggunaan warna yang dibuat senyaman mungkin untuk penglihatan sehingga merasa karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.
		Ruang Gerak	Tata letak atau <i>layout</i> produksi di perusahaan memang sudah disesuaikan agar karyawan dapat bebas bergerak dan sudah sesuai dengan jumlah <i>human</i> didalamnya yang artinya tidak sempit dan tidak terlalu longgar.

⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 46.

Keamanan
Kerja

Perusahaan menerapkan sistem (K3) pada karyawan bagian produksi meliputi masker, sepatu, dan berhijab agar terhindar dari serbuk kayu serta jas laboratorium dan sarung tangan untuk karyawan yang berhubungan dengan zat kimia.

Sumber: Hasil Wawancara HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera baik fisik atau non-fisik sudah memenuhi standar perusahaan. Lingkungan kerja kondusif merupakan bentuk kewajiban dari perusahaan dan karyawan dalam menjaga lingkungan kerja untuk keberlangsungan aktivitas operasional.

Adapun perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dimana penelitian yang dilakukan oleh Risa Pujiyanti (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Namun, penelitian yang dilakukan oleh Regita Febiola Afifasar (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak selalu sama. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri yang merupakan perusahaan manufaktur pengolahan kayu lapis (*plywood*) dengan jumlah responden yang relatif besar. Selain itu, penelitian mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri pengolahan kayu yang masih terbatas diteliti pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Jenis peneliti yang digunakann menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat *numerik* (angka) yang dikelola dengan metode instrumen untuk menguji hipotesis berdasarkan data empiris di lapangan atau hubungan antar variabel dalam suatu permasalahan yang telah ditentukan.⁹ Penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi sebesar 738 orang.

⁷ Risa Pujiyanti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kembar Jaya Desa Jombang Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2024.

⁸ Regita Febiola Afifasar, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kineja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa Desa Bandung, Prambon-Nganjuk*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2021.

⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.¹⁰ *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa membedakan jabatan, usia atau karakteristik lainnya.¹¹ Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% didapatkan jumlah sampel sebesar 260 orang. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan alat ukur yakni kuesioner. Daftar pertanyaan dalam angket dapat digunakan pada penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Instrumen ini menggunakan *skala likert*. Yang mempunyai skor 1-5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju).¹²

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang mampu menimbulkan semangat kerja sehingga karyawan terdorong untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa 10 item pernyataan atau 57 instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner tersebut, variabel motivasi kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 50 dan memperoleh skor terendah sebesar 18. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai mean sebesar 41,51 dengan standar deviasi sebesar 4,969. Mengacu pada pengkategorisasian nilai mean tersebut berada pada skor $39,0255 \leq X_1 < 43,9945$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”. Kategori “cukup” yang berarti motivasi kerja yang dimiliki karyawan divisi produksi sudah ada dan mampu mendorong karyawan dalam bekerja, namun masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan agar karyawan lebih semangat dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Indikator-indikator tersebut dijadikan instrument penelitian dan disebarkan kepada 260 responden sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kebutuhan Biologis

Indikator kebutuhan biologis diwakili pada butir pernyataan nomor 1 pada angket: “Saya menerima gaji tepat waktu”. Butir pernyataan nomor 1 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada

¹⁰ Nur Isra' Ahmad, Supriadi, Populasi dan Sampel: Konsep dan Prosedur dalam Penelitian Pendidikan, *Advances in Education Journal*, Volume 2, No. 4, Februari 2026, 435.

¹¹ Deri Firmansyah, Dede, Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, Vol.1, No.2 2022: 95.

¹² Ardiansyah, Risnita, M. Syahrani Jailani, Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 1 Nomor 2 Juli 2023, 5.

- butir 1 dengan persentase sebesar 48,8% atau sebanyak 127 responden menyatakan setuju.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Indikator kebutuhan biologis diwakili pada butir pernyataan nomor 2 pada angket: “Saya mendapatkan jaminan kesehatan berupa BPJS dari perusahaan”. Butir pernyataan nomor 2 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 3 dengan persentase 48,1% atau 125 responden menyatakan setuju.
 3. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Indikator kebutuhan aktualisasi diri diwakili pada butir pernyataan nomor 4, 5 dan 6 pada angket. Butir pernyataan nomor 4: “Saya mendapatkan program pelatihan kerja dari perusahaan”, butir pernyataan nomor 5: “Saya dapat menyalurkan ide dan gagasan dalam bekerja”, dan butir pernyataan nomor 6: “Saya dapat mengambil keputusan saat menghadapi masalah dalam pekerjaan (*problem solving*)”. Karyawan lebih menyetujui pernyataan pada butir 5 dengan persentase sebesar 55,8% atau sebanyak 145 responden menyatakan setuju.
 4. Kebutuhan Dihargai
Indikator kebutuhan dihargai diwakili pada butir pernyataan nomor 7 dan 8 pada angket. Butir pernyataan nomor 7: “Pimpinan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi”, butir pernyataan nomor 8: “Kritik dan saran saya diterima dengan baik”. Karyawan lebih menyetujui pernyataan pada butir 7 dengan persentase sebesar 53,1% atau sebanyak 138 responden menyatakan setuju.
 5. Kebutuhan Sosial
Indikator kebutuhan sosial diwakili pada butir pernyataan nomor 9 dan 10 pada angket. Butir pernyataan nomor 9: “Kegiatan *briefing* sebelum bekerja meningkatkan kerja sama antar karyawan”, butir pernyataan nomor 10: “Komunikasi antar rekan dan atasan bersifat dua arah (adanya *feedback*)”. Karyawan lebih menyetujui pernyataan pada butir 10 dengan persentase sebesar 51,9% atau sebanyak 135 responden menyatakan setuju.

B. Lingkungan Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Lingkungan kerja merupakan seperangkat alat dan bahan yang ditemui seseorang di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, prosedur kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa 7 item pernyataan atau 58 instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner tersebut, variabel lingkungan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 35 dan memperoleh skor terendah sebesar 22. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai mean sebesar 29,43 dengan standar deviasinya yaitu 2,951. Mengacu pada pengkategorisasian, nilai mean tersebut berada pada skor $27,9545 \leq X_2 < 30,9055$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”. Kategori “cukup” yang

berarti kondisi lingkungan kerja produksi sudah dapat dikategorikan memadai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan tetapi ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar karyawan merasa lebih nyaman dan produktif dalam bekerja. Indikator-indikator tersebut dijadikan instrument penelitian dan disebarkan kepada 260 responden sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

1. **Penerangan**
Indikator penerangan diwakili pada butir pernyataan nomor 1 pada angket. “Tingkat penerangan/pencahayaan di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Butir pernyataan nomor 1 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 1 dengan persentase sebesar 48,5% atau sebanyak 126 responden menyatakan setuju.
2. **Suhu Udara**
Indikator suhu udara diwakili pada butir pernyataan nomor 2 pada angket “Suhu udara di tempat kerja normal (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin)”. Butir pernyataan nomor 2 dari hasil uji validitas pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 2 dengan persentase sebesar 53,1% atau sebanyak 138 responden menyatakan setuju.
3. **Kebisingan**
Indikator suara bising diwakili pada butir pernyataan nomor 3 pada angket “Suara bising di area kerja tidak menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Butir pernyataan nomor 3 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 3 dengan persentase sebesar 54,2% atau 141 responden menyatakan setuju.
4. **Penggunaan Warna**
Indikator penggunaan warna diwakili pada butir pernyataan nomor 4 pada angket “Penggunaan warna di ruang produksi tidak mencolok sehingga saya merasa nyaman saat bekerja”. Butir pernyataan nomor 4 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 4 dengan persentase sebesar 48,5% atau sebanyak 126 responden menyatakan setuju.
5. **Ruang Gerak**
Indikator ruang gerak diwakili pada butir pernyataan nomor 5 pada angket “Tempat saya bekerja sangat leluasa”. Butir pernyataan nomor 5 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 5 dengan persentase sebesar 49,2% atau sebanyak 128 responden menyatakan setuju.
6. **Keamanan Kerja**
Indikator keamanan kerja diwakili pada butir pernyataan nomor 6 pada angket “Perusahaan menyediakan fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dibutuhkan karyawan”. Butir pernyataan nomor 6 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 6 dengan persentase sebesar 48,5% atau sebanyak 126 responden menyatakan setuju.
7. **Hubungan Antar Karyawan**
Indikator keamanan kerja diwakili pada butir pernyataan nomor 7 pada angket “Hubungan antar rekan kerja terjalin sangat baik”. Butir pernyataan

nomor 7 dari hasil uji validitas pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir dengan persentase sebesar 51,9% atau sebanyak 135 responden menyatakan setuju.

C. Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Kinerja merupakan suatu tindakan, prestasi, output kerja atau unjuk keterampilan serta kemampuan yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa 6 item pernyataan atau 6onstrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner tersebut, variabel kinerja karyawan memperoleh skor tertinggi sebesar 30 dan memperoleh skor terendah sebesar 19.

Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai mean sebesar 26,03 dengan standar deviasi sejumlah 2,277. Mengacu pada pengkategorisasian, nilai mean tersebut berada pada skor $24,8915 \leq Y < 27,1685$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera tergolong “cukup”. Kategori “cukup” yang berarti karyawan divisi produksi telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP), namun hasil yang dicapai dapat ditingkatkan agar lebih optimal. Indikator-indikator tersebut dijadikan 6onstrument penelitian dan disebarkan kepada 260 responden sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Indikator kualitas diwakili pada butir pernyataan nomor 1 pada angket “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP)”. Butir pernyataan nomor 1 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir dengan persentase sebesar 50,8% atau sebanyak 132 responden menyatakan setuju.
2. Kuantitas Kerja
Indikator kuantitas diwakili pada butir pernyataan nomor 2 pada angket “Saya mampu bekerja sesuai target produksi yang ditentukan perusahaan”. Butir pernyataan nomor 2 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 2 dengan persentase sebesar 53,8% atau sebanyak 140 responden menyatakan setuju.
3. Waktu
Indikator waktu diwakili pada butir pernyataan nomor 3 pada angket. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Butir pernyataan nomor 3 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 3 dengan persentase sebesar 48,1% atau sebanyak 125 responden menyatakan setuju.
4. Penekanan Biaya
Indikator penekanan biaya diwakili pada butir pernyataan nomor 4 pada angket “Saya menggunakan bahan baku sesuai prosedur perusahaan”. Butir pernyataan nomor 4 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 4 dengan persentase sebesar 50,8% atau sebanyak 132 responden menyatakan setuju.
5. Pengawasan

Indikator pengawasan diwakili pada butir pernyataan nomor 5 pada angket “Saya bersedia bertanggung jawab dan mengganti rugi atas kesalahan yang saya perbuat”. Butir pernyataan nomor 5 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 5 dengan persentase sebesar 47,3% atau sebanyak 123 responden menyatakan setuju.

6. Hubungan Antar Karyawan

Indikator hubungan antar karyawan diwakili pada butir pertanyaan nomor 6 pada angket “Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama karyawan dalam bekerja”. Butir pernyataan nomor 6 dari hasil uji validitas dinyatakan valid. Karyawan menyetujui pernyataan pada butir 6 dengan persentase sebesar 50,8% atau sebanyak 132 responden menyatakan setuju.

D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Melalui uji korelasi *pearson correlation*, variabel motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,279. Berdasarkan pedoman derajat hubungan korelasi 0,279 terletak pada 0,20-0,3999 sehingga menunjukkan adanya korelasi yang rendah. Hasil analisis regresi berganda pada variabel motivasi kerja (X_1) senilai 0,097, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Melalui uji t , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (4,228) bernilai positif dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sementara nilai t_{tabel} sebesar (1,969). Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (4,228) $> t_{tabel}$ (1,969), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Kondisi tersebut dapat terjadi karena perusahaan telah memberikan berbagai bentuk motivasi kepada karyawan, seperti pemberian gaji, bonus, insentif, BPJS, pelatihan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Fasilitas tersebut mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target produksi perusahaan.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Melalui uji korelasi *pearson correlation*, variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,569. Berdasarkan pedoman derajat hubungan korelasi 0,569 terletak pada nilai 0,40-0,5999 sehingga menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki korelasi sedang atau cukup kuat. Hasil analisis regresi berganda pada variabel lingkungan kerja (X_2) senilai 0,419, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Melalui uji t , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (10,868) bernilai positif dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sementara nilai t_{tabel} sebesar

(1,969). Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (10,868) > t_{tabel} (1,969)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Hal ini didukung oleh kondisi lingkungan kerja perusahaan yang relatif kondusif, seperti tersedianya penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tata letak ruang kerja yang mendukung aktivitas produksi, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kondisi tersebut membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman, aman, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

F. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan uji F , diperoleh nilai $F_{hitung} 74,885$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Nilai $F_{tabel} = 3,03$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (74,885 > 3,03)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Melalui analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar $0,363$ yang berarti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera sebesar $36,3\%$, sedangkan untuk sisanya sebesar $63,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Rumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu asumsi yang akan dibuktikan kebenarannya melalui pengujian atau penelitian. Dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya melalui pengumpulan data bersifat empiris.¹³

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
 H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X_1 (Motivasi Kerja)

¹³ Hamdi Agustin, *Metode penelitian ekonomi dan bisnis* (Sumedang: CV. Mega Press Nusantara, 2023).

Pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa 10 item pernyataan atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}		
X1.1	0,681	0,121	0,000	Valid
X1.2	0,644	0,121	0,000	Valid
X1.3	0,679	0,121	0,000	Valid
X1.4	0,670	0,121	0,000	Valid
X1.5	0,728	0,121	0,000	Valid
X1.6	0,713	0,121	0,000	Valid
X1.7	0,713	0,121	0,000	Valid
X1.8	0,646	0,121	0,000	Valid
X1.9	0,720	0,121	0,000	Valid
X1.10	0,646	0,121	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X₁) memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel motivasi kerja (X₁) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}		
X2.1	0,836	0,121	0,000	Valid
X2.2	0,409	0,121	0,000	Valid
X2.3	0,487	0,121	0,000	Valid
X2.4	0,836	0,121	0,000	Valid
X2.5	0,431	0,121	0,000	Valid
X2.6	0,836	0,121	0,000	Valid
X2.7	0,423	0,121	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X₂) memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel lingkungan kerja (X₂) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Perbandingan		Nilai Sig.	Keputusan
	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}		
Y.1	0,826	0,121	0,000	Valid
Y.2	0,424	0,121	0,000	Valid
Y.3	0,426	0,121	0,000	Valid
Y.4	0,826	0,121	0,000	Valid
Y.5	0,365	0,121	0,000	Valid
Y.6	0,826	0,121	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 7
Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan 10 item pernyataan memperoleh nilai *koefisien cronbach's alpha* sebesar 0,872. Nilai tersebut termasuk dalam kategori 0,81 – 1,00 yang berarti sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen motivasi kerja yang digunakan telah reliabel.

Tabel 8
Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	7

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dengan 7 item pernyataan memperoleh nilai *koefisien cronbach's alpha* sebesar 0,720. Nilai tersebut termasuk dalam kategori 0,61 – 0,80 yang berarti reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen lingkungan kerja yang digunakan telah reliabel.

Tabel 9
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,656	6

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dengan 6 item pernyataan memperoleh nilai *koefisien cronbach's*

α sebesar 0,656. Nilai tersebut termasuk dalam kategori 0,61 – 0,80 yang berarti reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur instrumen kinerja karyawan yang digunakan telah reliabel.

I. Uji Asumsi Klasik

Tabel 10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		260
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80988072
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.044
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan pada tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih dari 0,05 yang berarti bahwa data yang diperoleh berdistribusi secara normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengolahan selanjutnya.

Tabel 11
Uji Multikolinearitas

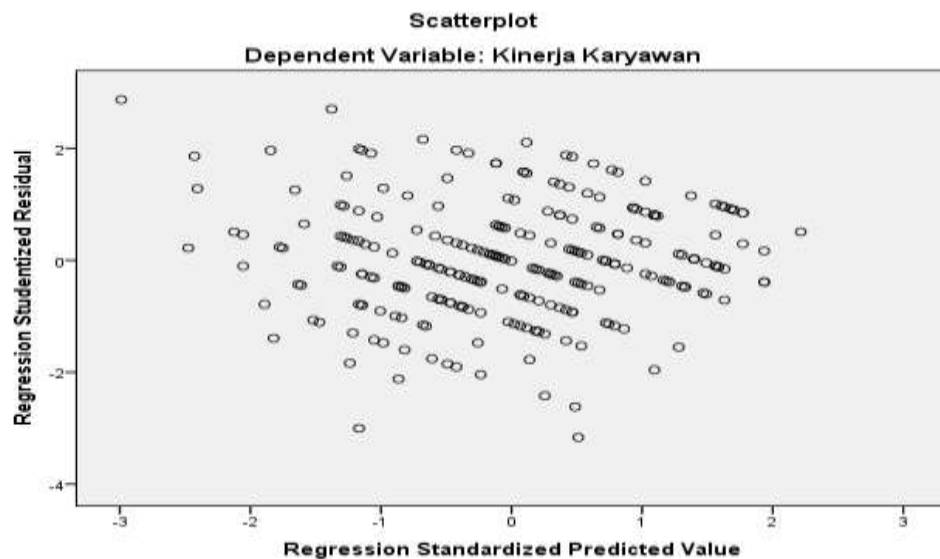
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.677	1.391		6.957	.000		
Motivasi Kerja	.097	.023	.211	4.228	.000	.984	1.016
Lingkungan Kerja	.419	.039	.543	10.868	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,984 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,016 lebih kecil dari 10,00. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan grafik 12 dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 13
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.363	1.817	1.831
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Nilai Durbin Watson tabel dapat dilihat di tabel Durbin Watson (k,n) jadi (2,260), dimana “k” adalah banyaknya variabel *independent* dan “n” adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Durbin Watson diperoleh nilai dL = 1,7890 dan nilai dU = 1,8044. Dari data tersebut diperoleh nilai 4-dU = 2,1956. Lalu dihitung dengan rumus $dU < d < 4-dU$ maka nilai autokorelasi $1,8044 < 1,831 < 2,1956$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

J. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	9.677	1.391		6.957	.000	
Motivasi Kerja	.097	.023	.211	4.228	.000	.984 1.016
Lingkungan Kerja	.419	.039	.543	10.868	.000	.984 1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 14 dapat didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,677 + 0,097 X_1 + 0,419 X_2$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 9,677 menyatakan bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,677.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,097 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pada nilai variabel motivasi kerja (X_1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,097. Koefisien bertanda positif, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,419 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pada nilai variabel lingkungan kerja (X_2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,419. Koefisien bertanda positif, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 15
Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	9.677	1.391		6.957	.000	
Motivasi Kerja	.097	.023	.211	4.228	.000	.984 1.016
Lingkungan Kerja	.419	.039	.543	10.868	.000	.984 1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 15 di atas, maka analisis dari uji t, yaitu:

a. Variabel motivasi kerja (X_1)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji t variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (4,228) bernilai positif dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sementara nilai t_{tabel} sebesar (1,969). Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (4,228) $> t_{tabel}$ (1,969), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

b. Variabel lingkungan kerja (X_2)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (10,868) bernilai positif dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sementara nilai t_{tabel} sebesar (1,969). Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (10,868) $> t_{tabel}$ (1,969), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

Tabel 16

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	494.413	2	247.207	74.885	.000 ^b
Residual	848.398	257	3.301		
Total	1342.812	259			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan tabel 16 diatas menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (74,885) bernilai positif dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sementara F_{tabel} (3,03) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Tabel 17

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.363	1.817	1.831
a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2026.

Berdasarkan output data pada tabel 17, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,363 (36,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel (motivasi kerja dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 36,3% variabel kinerja karyawan. Sedangkan 63,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (74,885) > F_{tabel} (3,03)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,363, yang berarti 36,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 4,228 > t_{tabel} 1,969$; sig. 0,000) dengan koefisien regresi 0,097 dan tingkat korelasi rendah ($r = 0,279$). Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 10,868 > t_{tabel} 1,969$; sig. 0,000) dengan koefisien regresi 0,419 dan tingkat korelasi sedang ($r = 0,569$). Meskipun kedua variabel independen terbukti berpengaruh secara statistik, rata-rata skor motivasi kerja (mean 41,51), lingkungan kerja (mean 29,43), dan kinerja karyawan (mean 26,03) masing-masing berada dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi saat ini telah berjalan sesuai standar operasional, namun belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program motivasi non-finansial dan memperbaiki kenyamanan lingkungan kerja fisik guna mendorong produktivitas karyawan secara lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifasar, Regita Febiola. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa Desa Bandung, Prambon-Nganjuk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri. 2021.*
- Agustin, Hamdi. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara. 2023.*
- Ahmad, Nur Isra', dan Supriadi. "Populasi dan Sampel: Konsep dan Prosedur dalam Penelitian Pendidikan." *Advances in Education Journal*. Volume 2. No. 4. Februari 2026.
- Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahrani Jailani. "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif." *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 1. Nomor 2. Juli 2023.
- Ajeung Ratnadinigrum, Najla A., dan Muhammad Takrim. "Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project pada PT Putera

- Instrumenindo.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*. Vol. 7. No. 2. Februari 2023.
- Dede, dan Deri Firmansyah. “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*. Vol. 1. No. 2. 2022.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.
- Pujiyanti, Risa. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kembar Jaya Desa Jombok Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri. 2024.
- Ria Arifianti. *Kebijakan dan Strategi Produksi. Edisi 3*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. 2019.
- Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2014.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.