



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tembaga Mulia Semanan Tbk

Dinah Arifah^{1*}, Isyana Emita²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dinaharfh@gmail.com

Abstract. As a manufacturing company engaged in the processing of copper and wire products, PT Tembaga Mulia Semanan, Tbk requires human resources with optimal performance to support the achievement of organizational goals. This study aims to examine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Tembaga Mulia Semanan, Tbk. This research employed a quantitative approach with data collection conducted through questionnaire distribution. The research population consisted of all employees of the South Continuous Rod (SCR) Division, totaling 65 employees, with a sample of 42 respondents. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results of the t-test indicate that work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, as shown by a t-value of 4.265 which is greater than the t-table value of 2.022, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The work environment also partially has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 6.080 which is greater than the t-table value of 2.022 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the F-test results show that work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 63.52% indicates that variations in employee performance can be explained by work motivation and work environment, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Productivity; Work Environment; Work Motivation.

Abstrak. Sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan tembaga dan produk kawat, PT Tembaga Mulia Semanan, Tbk memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja optimal guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tembaga Mulia Semanan, Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi *South Continuous Rod* (SCR) yang berjumlah 65 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,265 lebih besar dari t tabel sebesar 2,022 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,080 lebih besar dari t tabel sebesar 2,022 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,52% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dan bersaing secara kompetitif, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja optimal, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, terutama motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berperan dalam membentuk semangat serta perilaku kerja. Berdasarkan observasi awal pada divisi SCR menunjukkan indikasi penurunan kinerja akibat motivasi kerja yang belum optimal, seperti keterbatasan promosi, kurangnya transparansi, dan penghargaan kinerja yang belum maksimal. Selain itu, lingkungan kerja fisik berupa kebisingan dari area produksi dan suhu ruangan yang tidak stabil menimbulkan ketidaknyamanan serta mengganggu konsentrasi, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Secara teoritis, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat memperkuat kajian teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan dasar konseptual bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Abraham H. Maslow, untuk memotivasi seseorang perlu dipahami terlebih dahulu posisi individu dalam hierarki kebutuhannya, sehingga upaya stimulasi dapat difokuskan pada pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang sedang dirasakan atau pada tingkat di atasnya agar tercapai kepuasan. (Kalsum et al., 2023).

Berdasarkan (Farhan, Program, Manajemen, & Semarang, 2023) Dimensi dan indikator motivasi kerja yang merujuk pada teori hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow meliputi:

- a) kebutuhan fisiologis, dengan indikator berupa gaji atau pendapatan serta waktu istirahat yang cukup
- b) kebutuhan rasa aman, ditunjukkan melalui ketersediaan alat keselamatan kerja, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan
- c) kebutuhan sosial atau rasa memiliki, tercermin dari hubungan kerja yang baik dan kerja sama antarpegawai
- d) kebutuhan penghargaan, yang terlihat dari pujian atasan atas prestasi serta pemberian penghargaan kerja
- e) kebutuhan aktualisasi diri, dengan indikator kesempatan menyampaikan ide atau gagasan serta peluang mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Serdamayanti Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan hubungan antar pegawai. (Farhan Azfa & Solihah, 2025)

Dalam (Sembiring Hendri, 2020) dimensi dan indikator lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, serta keamanan yang berperan dalam menciptakan kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi peraturan kerja dan hubungan antar karyawan yang memengaruhi suasana kerja, komunikasi, serta kerja sama dalam organisasi.

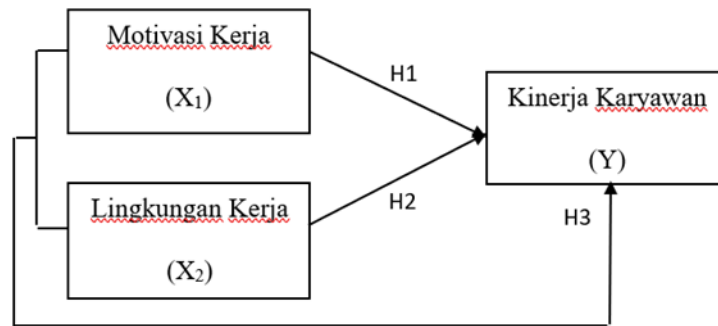
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Yani Nasution, Kunci, & Karyawan, 2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan, serta dilaksanakan secara sah dan tetap berpedoman pada nilai moral dan etika guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Cornelia, Hayong, Timuneno, Maak, & Manajemen, 2024), indikator dan dimensi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui lima aspek utama yaitu:

- a. Kualitas dengan indikator tingkat kerapihan dan ketelitian hasil kerja sesuai standar perusahaan sehingga meminimalkan kesalahan.
- b. Kuantitas dengan indikator jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan sesuai target waktu yang ditetapkan.
- c. Tanggung jawab dengan indikator kesadaran karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas serta kewajiban yang diberikan dengan baik.
- d. Kerja sama dengan indikator kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara vertikal maupun horizontal.
- e. Inisiatif dengan indikator kemampuan karyawan mengambil tindakan dan menyelesaikan pekerjaan atau masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Kerangka berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir.

Hipotesis

H0₁ = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.

Ha₁ = Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.

H0₂ = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.

Ha₂ = Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.

H0₃ = Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menurut (Sugiyono, 2023) bersifat inferensial, yaitu menarik kesimpulan melalui pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, diterapkan pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2023) populasi adalah seluruh objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan divisi SCR PT Tembaga Mulia Semanan Tbk sebanyak 65 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Berdasarkan rumus Slovin

dengan margin of error 10%, diperoleh sampel minimal 40 responden, dan dalam pelaksanaan penelitian terkumpul 42 responden yang dinilai representative.

Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner skala Likert 1–5 untuk mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, selanjutnya data analisis dilakukan menggunakan SPSS dengan regresi linear berganda yang didukung uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis, serta koefisien determinasi (R^2).

Uji kualitas data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid apabila dapat merepresentasikan hal yang diukur (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menggunakan uji *two-tailed*. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom* atau df) sebesar $n - 2$, di mana n merupakan jumlah sampel penelitian

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan statistik Cronbach's Alpha yang dianalisis melalui program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sedangkan nilai $< 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen belum reliabel (Pratama galih, barkah susanto, & farida, 2022)

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Menurut (Ghozali, 2021), uji normalitas bertujuan menilai apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal, karena uji t dan uji F mensyaratkan asumsi tersebut agar hasil pengujian statistik tetap valid. Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, sedangkan nilai $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Nilai tolerance yang rendah akan menyebabkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menjadi tinggi karena VIF dihitung dengan rumus $VIF = 1/\text{tolerance}$ (Maison, Sukraini, Akuntansi, & Mahaputra Muhammad Yamin, 2025). Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan batas umum yaitu $\text{tolerance} < 0,10$ atau $VIF > 10$. Kriteria keputusannya adalah:

- a) Jika $\text{tolerance} < 0,10$ atau $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $\text{tolerance} > 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui Uji Glejser dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a) Nilai Sig $< 0,05$ menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.
- b) Nilai Sig $> 0,05$ menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis linear berganda

Menurut (Yolla Sundari et al., 2024) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Karena penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen, maka digunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- α = Konstanta
 Y = Variabel terikat (Kinerja)
 X_1 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)
 X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
 β = Nilai koefisien regresi
 ε = Error of the estimate

Uji hipotesis

Uji parsial (uji t)

Menurut (Ghozali, 2021) uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan Sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Uji statistik simultan (uji f)

Menurut (Sahir Hafani, 2021) uji hipotesis simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Kriterianya:

- H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, nilai signifikan (sig.) $> 0,05$.
- H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, nilai signifikan (sig.) $< 0,05$.

Uji koefisien determinasi R^2

Uji koefisien determinasi parsial

Menurut (Zasmika Fahira & Lestari, 2025) Pengujian koefisien determinasi parsial bertujuan untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

$$KD = \text{Beta} \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = nilai standardized coefficient,

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana apabila: $KD = 0$ berarti pengaruh variabel X terhadap Y rendah, dan apabila nilai $KD = 1$ berarti pengaruh variabel X terhadap Y tinggi

Uji koefisien determinasi simultan

Menurut (Iba Zainuddin & Aditya Wardharna, 2024) koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen; semakin mendekati 1 maka semakin besar pengaruhnya

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinan

r^2 = Nilai koefisien korelasi antara variabel independent dan variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas motivasi kerja (X1).

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X1.1	0,790	0,312	Valid
X1.2	0,843	0,312	Valid
X1.3	0,773	0,312	Valid
X1.4	0,703	0,312	Valid
X1.5	0,815	0,312	Valid
X1.6	0,677	0,312	Valid
X1.7	0,610	0,312	Valid
X1.8	0,702	0,312	Valid
X1.9	0,778	0,312	Valid
X1.10	0,853	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Tabel 2. Hasil uji validitas lingkungan kerja (X2).

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X2.1	0,782	0,312	Valid
X2.2	0,784	0,312	Valid
X2.3	0,727	0,312	Valid
X2.4	0,887	0,312	Valid
X2.5	0,796	0,312	Valid
X2.6	0,811	0,312	Valid
X2.7	0,905	0,312	Valid
X2.8	0,859	0,312	Valid
X2.9	0,833	0,312	Valid
X2.10	0,823	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Tabel 3. Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y).

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,816	0,312	Valid
Y.2	0,833	0,312	Valid
Y.3	0,608	0,312	Valid
Y.4	0,827	0,312	Valid
Y.5	0,743	0,312	Valid
Y.6	0,686	0,312	Valid
Y.7	0,852	0,312	Valid
Y.8	0,744	0,312	Valid
Y.9	0,827	0,312	Valid

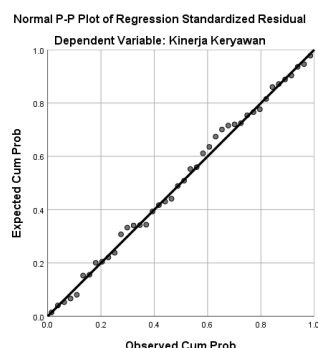
Y.10	0,852	0,312	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

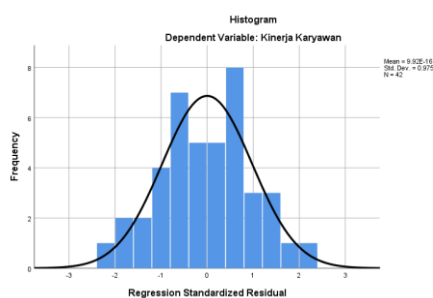
Uji reabilitas**Tabel 4.** Hasil uji reabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Ketepatan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,913	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,946	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Uji asumsi klasik**Uji normalitas****Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas P - P Plot.

Sumber: Data diolah SPSS 2025

**Gambar 3.** Grafik Uji Normalitas P-P Plot.

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.06588899

Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.044
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Uji multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.299	3.484		3.818	.000		
	Motivasi Kerja	.314	.074	.421	4.265	.000	.962	1.039
	Lingkungan Kerja	.364	.060	.600	6.080	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Nilai tolerance kedua variabel $> 0,1$ dan $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.952		1.949	1.002	.323
	Motivasi Kerja	-.027	.041		-.105	.659
	Lingkungan Kerja	.041	.034		.194	1.211

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Nilai signifikansi Motivasi Kerja (0,514) dan Lingkungan Kerja (0,233) lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tidak berpengaruh terhadap ABS RES. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis linear berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Linear Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.299	3.484		3.818 .000
	Motivasi Kerja	.314	.074	.421	4.265 .000
	Lingkungan Kerja	.364	.060	.600	6.080 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Konstanta 13,299 menunjukkan kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar tanpa pengaruh variabel independen. Koefisien Motivasi Kerja 0,314 dan Lingkungan Kerja 0,364 bernilai positif, artinya keduanya meningkatkan kinerja. Lingkungan Kerja menjadi variabel paling dominan.

Uji hipotesis

Uji parsial (uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.299	3.484		3.818 .000
	Motivasi Kerja	.314	.074	.421	4.265 .000
	Lingkungan Kerja	.364	.060	.600	6.080 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Uji t menunjukkan Motivasi Kerja ($t = 4,265$) dan Lingkungan Kerja ($t = 6,080$) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tembaga Mulia Semanan Tbk.

Uji simultan (uji f)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (uji f).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.947	2	334.973	33.898	.000 ^b
	Residual	385.387	39	9.882		
	Total	1055.333	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Nilai F hitung 33,898 > F tabel 3,24 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji koefisien determinasi R²

Uji koefisien determinasi parsial

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y.

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations Zero-order	Partial Part
Model		B		Beta				
1	(Constant)	24.436	4.084		5.984	.000		
	Motivasi Kerja	.401	.100	.537	4.029	.000	.537	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Koefisien determinasi parsial sebesar 28,84% menunjukkan variabel motivasi kerja menjelaskan 28,84% variasi variabel kinerja karyawan, sedangkan 71,16% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y.

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations Zero-order	Partial Part
Model		B		Beta				
1	(Constant)	24.013	2.886		8.320	.000		
	Lingkungan Kerja	.414	.070	.682	5.890	.000	.682	.682

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Koefisien determinasi parsial 46,51% berarti variabel lingkungan kerja menjelaskan 46,51% variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,49% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Uji koefisien determinasi simultan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635		.616

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

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Koefisien determinasi sebesar 63,52% menunjukkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam model mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel kinerja karyawan. Sementara 36,48% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,265$; $\text{sig } 0,000 < 0,05$), yang berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja semakin meningkat. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 6,080$; $\text{sig } 0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas karyawan, bahkan memiliki pengaruh parsial lebih besar dibanding motivasi kerja.

Secara simultan, uji F menunjukkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 33,898$; $\text{sig } 0,000 < 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,635 mengindikasikan kedua variabel mampu menjelaskan 63,5% variasi kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tembaga Mulia Semanan Tbk, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,265 > t$ tabel 2,022. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,080 > t$ tabel 2,022, sehingga lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja. (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui uji F dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $33,898 > F$ tabel 3,24, yang berarti kedua variabel bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan, PT Tembaga Mulia Semanan Tbk disarankan meningkatkan Motivasi kerja dan lingkungan kerja melalui pelatihan atau proyek khusus, penguatan komunikasi dan kerja sama tim, serta sistem penghargaan untuk karyawan yang disiplin. Hal ini diharapkan meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, dan efektivitas tim. (2) Bagi karyawan, diharapkan mampu meningkatkan motivasi secara mandiri dengan memanfaatkan peluang pengembangan serta menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik agar kinerja semakin

optimal. (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, atau budaya organisasi serta memperluas objek dan sampel penelitian agar hasil lebih general.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Amaliyanti, R. A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.684>
- Cornelia, V., Hayong, W. M., Timuneno, T., Maak, C. S., & Manajemen, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.16811>
- Farhan, M. A., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Information Systems and Management*, 4(1). Retrieved from <https://jisma.org>
- Farhan, R. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.
- Kalsum, U., Masgode, M. B., Rustan, F. R., Hidayat, A., Tafakur, A. L., & Ode, L. A. (2023). Hubungan teori Maslow terhadap motivasi kerja pekerja pada proyek konstruksi. *Mining Science and Technology Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.54297/minetech-journal.v2i1.434>
- Maison, W., Sukraini, J., & Mahaputra Muhammad Yamin, U. (2025). Meningkatkan aksesibilitas laporan keuangan untuk optimalisasi informasi keuangan. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*, 5(1), 23–28. <https://doi.org/10.31294/jasika.v5i1.8434>
- Nasution, A. Y. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Koon Brother Indonesia di Kabupaten Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1483–1492. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Pratama, G., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh corporate social responsibility dan likuiditas terhadap kinerja keuangan perusahaan yang memperoleh sustainability reporting award (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA tahun 2015–2020).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13. Retrieved from www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed., Sutopo, Ed.). Alfabeta.

- Sundari, U. Y., Panudju, A. A. T., Nugraha, A. W., Purba, F., Erlina, Y., Nurbaiti, N., & Pereiz, Z. (2024). *Metodologi penelitian* (Suhardi, Ed.). CV Gita Lentera.
- Wardharna, A., & Zainuddin, I. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & SmartPLS 4.0* (P. Mahir, Ed.). CV Eureka Media Aksara.
- Zasmika, F., & Lestari, T. (2025). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT IDS Medical Systems Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 96–105. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.31>