

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTERTEKNO GRAFIKA SEJATI-JAKARTA SELATAN

Laelatun Hamdiyah¹, Aden Prawiro Sudarso²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* laelatunhamdiyah5@gmail.com¹, dosen01171@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Intertekno Grafika Sejati - South Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach. The sampling technique uses saturated samples obtained by a sample of 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Work motivation and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation value $Y = 4.355 + 0.526X_1 + 0.359X_2$. The correlation coefficient value or level of influence between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.760, which means that the Work Motivation (X_1) and Work Environment (X_2) variables have a very strong relationship with Employee Performance (Y). The determination coefficient value is 0.779 or 77.9% while the remaining 22.1% is influenced by other factors. Hypothesis test F count value $> F$ table or ($40.387 > 2.761$). This is further supported by a p -value $< \text{significant } 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted, indicating a significant simultaneous effect between work motivation and work environment on employee performance at PT Intertekno Grafika Sejati – South Jakarta.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 4.355 + 0.526X_1 + 0.359X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,760 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 atau 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($40,387 > 2,761$). Hal ini juga diperkuat dengan p value

$< \text{sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia memegang peranan sentral sebagai roda penggerak utama dalam keberlangsungan dan perkembangan sebuah entitas bisnis. Optimal atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana potensi karyawan dikelola atau diberdayakan secara maksimal. Dalam konteks persaingan bisnis yang kian kompetitif saat ini, memiliki karyawan dengan kompetensi unggul saja tidaklah cukup. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki dedikasi tinggi, berfikir cepat, cerdas dan inovatif, mampu berkerja dengan semangat yang tinggi serta kemauan kuat untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain hal tersebut, dalam situasi dan kondisi di era ini peranan dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama juga di prioritaskan dalam aspek-aspek manajerial yang krusial dalam pengelolaan administrasi. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi salah satu indikator kunci yang paling krusial untuk terus dievaluasi dan ditingkatkan kembali.

Tabel 1.1
KPI Karyawan PT Intertekno Grafika Sejati - Jakarta Selatan

Keterangan	Tahun	Target	Realisasi	Achievement (%)
Sales Revenue PT Intertekno Grafika Sejati	2022	15.089.266.338	15.019.190.108	99,54%
	2023	15.108.587.352	14.078.663.965	93,18%
	2024	14.995.269.446	13.216.301.768	88,14%

Sumber : PT Intertekno Grafika Sejati, 2025

Berdasarkan pengamatan awal data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa data evaluasi kinerja karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan pada perusahaan hampir mencapai target pada tahun 2022 namun pada tahun 2023 - 2024 perusahaan mengalami penurunan, yang dimana nilai rata – rata presentase pada tahun 2022 mencapai 99,54% sedangkan tahun 2023 terjadi penurunan presentase sebesar 93,14% dan pada tahun 2024 presentase menjadi 88,14%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan masih perlu di tingkatkan lagi, perusahaan masih membutuhkan usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut.

Tabel 1.2

**Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan PT intertekno
Grafika Sejati – Jakarta Selatan**

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Total Skor	Skor Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas	6	14	0	0	0	20	86	4,3
2.	Kuantitas	3	10	7	0	0	20	76	3,8
3.	Pelaksanaan Tugas	5	12	3	0	0	20	82	4,1
4.	Tanggung Jawab Dalam Tugas	7	10	3	0	0	20	84	4,2
5.	Inisiatif	3	12	5	0	0	20	78	3,9
Rata-rata									4,06

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan dikarenakan hasil nilai per indikator masih dibawah rata rata penilaian 4,06 . Hal ini dapat dilihat dari indikator yaitu kualitas seperti yang sudah dijelaskan di tabel dengan skor rata-rata 4,3 dan kuantitas dengan skor rata-rata 3,8 kemudian Pelaksanaan Tugas dengan skor rata-rata 4,1 lalu Tanggung jawab dalam tugas dengan skor rata-rata 4,2 dan terakhir Inisiatif dengan skor rata-rata 3,9. Hasil perhitungan didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Tabel 1.3

**Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja PT Intertekno Grafika
Sejati – Jakarta Selatan**

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Total Skor	Skor Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kebutuhan Fisik	6	10	3	1	0	20	82	4,0
2.	Kebutuhan Rasa Aman	8	12	0	0	0	20	88	4,4
3.	Kebutuhan Sosial	5	10	3	2	0	20	78	3,9
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan	4	10	4	2	0	20	76	3,7
5.	Kebutuhan Perwujudan Diri	6	10	4	0	0	20	82	4,1
Rata-rata									4,0

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa Motivasi kerja karyawan saat ini di PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan dan belum optimal dikarenakan hasil nilai per indikator

masih dibawah rata rata penilaian 4,0. Hal ini dapat dilihat dari indikator yakni kebutuhan fisik seperti yang sudah dijelaskan ada tabel dengan skor rata-rata 4,0 dan kebutuhan rasa aman dengan skor rata-rata 4,4 lalu kebutuhan sosial dengan skor rata-rata 3,9 kemudian kebutuhan akan penghargaan dengan skor rata-rata 3,7 dan terakhir kebutuhan perwujudan diri skor rata-rata 4,1. Hasil perhitungan didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada para responden.

Tabel 1.4
Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja PT Intertekno
Grafika Sejati – Jakarta Selatan

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Responden	Total Skor	Skor Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Perlengkapan	5	15	0	0	0	20	85	4,25
2.	Suasana Kondusif	8	12	0	0	0	20	88	4,4
3.	Prestasi dalam kerja	2	10	8	0	0	20	74	3,7
4.	Hubungan kerja	6	10	4	0	0	20	82	4,1
Rata-rata									4,1

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa Motivasi kerja karyawan saat ini di PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan dikarenakan hasil nilai per indikator masih dibawah rata-rata penilaian yaitu 4,1. Hal ini dapat dilihat dari indikator yaitu Perlengkapan seperti yang sudah dijelaskan ada tabel dengan skor rata-rata 4,25 dan Suasana kondusif dengan skor rata-rata 4,4 lalu Prestasi dalam kerja dengan skor rata-rata hanya di angka 3,7 dan terakhir hubungan kerja dengan skor rata-rata 4,1. Hasil perhitungan didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Berdasarkan observasi di lapangan semua aspek yang ada pada lingkungan kerja nyatanya memang belum maksimal sehingga karyawan kurang merasa nyaman pada pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu berasal dari kata “*mantis*” yang berarti tangan dan “*agree*” yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja “*managree*” yang artinya menangani. Managree diterjemahkan kedalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja “*to manage*”. Dengan kata benda “*manager*” untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya management diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. baik

itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan sesuai kemampuannya.

Pengertian Motivasi Kerja

Dalam suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan suatu dorongan yang dimana akan membantu karyawan itu sendiri semangat dalam menjalani pekerjaannya. Suatu hal yang mendorong seseorang dalam diri karyawan ini disebut motivasi. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan. Semakin besar motivasi seseorang maka semakin besar juga usahanya untuk mencapai tujuannya. Untuk memahami lebih jauh mengenai motivasi. Berikut ini beberapa pengertian dari para ahli mengenai pengertian dari motivasi.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35-36) mengenai metode kuantitatif adalah “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan landasan pada filsafat *positivisme*, berguna untuk mencermati pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memanfaatkan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif statistik, dengan maksud menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017:8). Dinamakan metode kuantitatif karena pada dalam pendekatan penelitian ini menggunakan data yang tersaji dalam bentuk angka-angka atau numerik. Penelitian ini menghubungkan tentang adanya penilaian motivasi kerja dan lingkungan kerja efektif sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:64) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini metode penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2), terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

1.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada

pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2018:130). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan.

Setiap penelitian harus disebutkan dengan tersurat, karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek di wilayah penelitian yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu sendiri. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini yang berjumlah 60 orang. Sampel.

Menurut Sugiono (2017:81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017 : 85), Sampel Penelitian ini adalah 60 karyawan PT Intertekno Grafika Sejati.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89259845
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.105
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data penelitian, diolah 2026

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,050. Nilai dapat dilihat pada kolom *asym.sig* menunjukkan angka 0,059. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.465	2.609		1.712	.092		
	Motivasi Kerja	.522	.098	.560	5.322	.000	.350	2.858
	Lingkungan Kerja	.361	.104	.366	3.481	.001	.350	2.858
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data penelitian, diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,350 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 2,858 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.17

Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.865	1.721		-.502	.617
	Motivasi Kerja	-9.657E-5	.065	.000	-.001	.999
	Lingkungan Kerja	.055	.068	.177	.805	.424
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber : Data penelitian, diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,999 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,424 dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini layak dipakai sebagai data penelitian.

1.1.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.192	2.597		3.155	.003
	Motivasi Kerja	.798	.063	.856	12.589	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian, diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,589 > 2,002)$. Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.071	2	383.535	100.499	.000 ^b
	Residual	217.529	57	3.816		
	Total	984.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data penelitian, diolah 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,387 > 3,160)$. Hal ini juga dipersangat kuat dengan $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan.

1.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai karakteristik karyawan PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan. Karyawan PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 orang dengan presentase sebesar 61.7% sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 23 orang dengan presentase sebesar 38.3% dengan jumlah sampel dan populasi sebanyak 60 orang. Berdasarkan tingkat usia

karyawan didominasi usia 26 - 35 tahun dengan jumlah 29 orang karyawan dengan persentase sebesar 48.3%. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah kelompok usia produktif dan sekaligus pada jenjang kelompok pekerja utama. Berdasarkan pendidikan terakhir karyawan didominasi dengan jenjang pendidikan SMA/SMK Sederajat dengan jumlah 36 orang dengan persentase 60%. Kemudian berdasarkan lama bekerja karyawan didominasi masa kerja < 3 tahun yaitu sebanyak 38 orang karyawan dengan presentase 63.3%. Artinya karyawan yang bekerja pada sudah dianggap mampu dan memahami tentang situasi pekerjaan maupun perusahaan. Adapun pembahasan masing- masing variabel sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan dapat diketahui nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,856 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,732 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-73,2\%) = 26,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,589 > 2,000)$. Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan, maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila kurangnya dorongan atau Motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan cenderung mengalami penurunan. Hasil ini sesuai dengan Teori hierarki kebutuhan yang di cetuskan Abraham Maslow, dalam literatur manajemen, Hasibuan (2017:145) yang menyatakan bahwa saat kebutuhan dasar karyawan terpenuhi serta kebutuhan psikologis terpuaskan hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki tingkat hubungan yang kuat.

1.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati – Jakarta Selatan dapat diketahui nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,818 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,669 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,9\%) = 33,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,839 > 2,000)$. Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila Lingkungan Kerja karyawan di rea perusahaan di rasa aman, nyaman, situasi kerja pun kondusif saat bekerja serta memiliki lingkup kerja yang sehat antar karyawan maupun dengan atasan, maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya apabila Lingkungan

kerja karyawan kurang kondusif, aman dan nyaman, maka kinerja karyawan pun akan cenderung mengalami penurunan. Hasil ini relevan dengan Teori Sedarmayanti (2017:27-28) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4.355 + 0.526X_1 + 0.359X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,760 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 77,9\%) = 22,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,387 > 2,761)$. Hal ini juga dipersangat kuat dengan $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar, kuat, dan saling berkaitan terhadap kinerja karyawan. Keduanya merupakan kunci utama dalam menentukan produktivitas perusahaan, di mana dorongan internal yang kuat berpadu dengan kondisi kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso (2020) yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Temuan ini juga relevan dengan Teori Sedarmayanti (2017:27-28) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Sebagai bagian akhir dari penulisan skripsi ini, maka dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan, keterbatasan, penelitian dan saran yang disampaikan didasarkan dengan tujuan peneliti yang telah dirumuskan untuk mengetahui mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Intertekno Grafika Sejati. Kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran tersebut adalah sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa serta membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Intertekno Grafika Sejati. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut kemudian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan persamaan regresi $Y = 7.991 + 0.802X_1$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar

0,856 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,589 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Intertekno Grafika Sejati.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan persamaan regresi $Y = 7.136 + 0.811 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,818 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,669 atau 66,9% sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,839 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Intertekno Grafika Sejati.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 4.355 + 0.526X_1 + 0.359X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,760 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 atau 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,387 > 2,761)$. Hal ini juga dipersangat kuat dengan $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, sudah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan peneliti yang memiliki yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini, keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen, sehingga hasil ini belum dapat menggeneralisasikan hasil penelitian. Karena masih banyak faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penulis memiliki keterbatasan dalam penelitian terutama dalam prosedur pengumpulan data, informasi yang diserahkan responden melalui angket seringkali tidak menampilkan opini responden yang sesungguhnya, perihal ini terjalin karena kadang kala perbandingan pandangan, asumsi serta uraian yang berlainan pada masing-masing responden serta aspek lain semacam aspek kejujuran dalam pengisian opini responden dalam kuesionernya.

3.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intertekno Grafika Sejati, peneliti mengajukan saran yang dikemukakan yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan perusahaan, ada beberapa saran yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan penghargaan (apresiasi) atas pencapaian karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan secara adil atas prestasi kerja karyawan, baik berupa insentif finansial (bonus) maupun non-finansial seperti piagam penghargaan atau *Employee of the Month*. Agar dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terpacu untuk terus berprestasi dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Diharapkan atau disarankan perusahaan untuk dapat meningkatkan keseimbangan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dapat menumbuhkan hubungan kerja yang baik antar karyawan dengan memperlakukan karyawan secara adil dan bijak. Jika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik di dalam lingkup kerja maka akan menciptakan lingkungan kerja dengan situasi yang kondusif, karyawan juga merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal inilah yang berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Dengan Penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif agar dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mendengarkan opini atau pendapat karyawan dalam pekerjaan dapat menumbuhkan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merasa dihargai pendapatnya oleh perusahaan. Kemudian disarankan dan diharapkan perusahaan mampu untuk mempertahankan, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan contohnya seperti memberikan penghargaan atau apresiasi secara adil atas pencapaian karyawan, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial seperti piagam penghargaan atau sertifikat penghargaan. Meningkatkan lingkungan kerja yang baik dengan situasi yang kondusif, dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman saat bekerja di dalam perusahaan. Hal-hal inilah yang dapat membuat karyawan dapat memaksimalkan kinerja nya di perusahaan. Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

STRATEGI PEMASARAN YANG DILAKUKAN DI PLAZA TUNJUNGAN III
SURABAYA DALAM MEMASARKAN SEMUA PRODUKNYA
DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya. Budiyono., 2009. *Statistika Untuk Penelitian Edisi ke 2*. Surakarta.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ruliana, Poppy. (2018). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Ghazali, Imam., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. edisi VIII Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2016.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harras, Hadyati. Sugiarti, Endang. & Wahyudi. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jurnal :

- Priadi, Andri, and Aden Prawiro Sudarso. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia." *Jurnal Riset Manajemen* 2.1 (2024): 132-154.
- Aden Prawiro Sudarso. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta". *Jurnal Ekonomi Efektif Prodi Manajemen*. Universitas Pamulang, Jilid 3, Terbitan 1, Oktober (2020): hal 1-6.
- Dhea Agustin, Sirajuddin. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang". *Universitas Pamulang, JEAC: Journal of Economic Academic*, 2024•academicajournal.org, Vol. 1 No. 02 (2024): Vol. 1 No. 02 (2024): Artikel Penelitian Juli - Desember 2024.
- Arifin, *Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah*

- Sumatera Utara). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jurnal EduTech Vol. 3 No.2 September 2017 (2442-7063). ISSN 2442 – 6024
- Nugroho, Wilis Fahlefi, *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan provinsi istimewa jogjakarta*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT) Vol 13 No 1 (2022) e-ISSN 2086- 3748
- Pandiangan, Sudjiman, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ultra Milk Jaya Industri Pada Tahun 2022*. INTELEKTIVA JURNAL EKONOMI, SOSIAL DAN HUMANIORA Vol 3 No 10(2022) E-ISSN2686 – 5661
- Dewi Andriany, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan*. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, Vol. 1 No. 1, 2019, hal 392-398, ISSN 2714-8785.
- Ajimat, Nur Aini & Saksono Budi, *Pengaruh lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri sejahtera Cabang Sepatan*. Universitas Pamulang Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 3, November 2020 (1-10), ISSN 2621 – 797X
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44 ISSN 2623-2634
- Any Isvandiari, *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia, Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Vol 11 No.2 (2017). ISSN 0126-1258.