



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok

Tri Juanda^{1*}, Eko Sudarso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: juanwen069@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : November 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

Keywords:

Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at Indflux Screen Printing Kukusan, Depok City. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to Indflux Screen Printing employees. A sample of 60 respondents with a saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression to determine the effect of the two independent variables, namely motivation and work environment, on the dependent variable, namely employee performance. The results of the study show a significant partial effect between Motivation (X1) on Employee Performance (Y). There is a significant partial effect between Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). There is a significant simultaneous effect between Motivation (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y). These findings indicate the importance of companies in paying attention to the motivational aspect through awards and career development, as well as creating a supportive work environment so that employees can work more optimally.

Kata Kunci:

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Indflux Screen Printing. Sampel sebanyak 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan aspek motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, keberhasilan dalam mengembangkan suatu usaha adalah impian setiap individu yang terlibat di dalam suatu lembaga atau institusi terkait. Dengan kemajuan tersebut, lembaga-lembaga diharapkan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan global. Pesatnya pertumbuhan teknologi, terutama dalam bidang teknologi digital, telah membawa perubahan signifikan dalam kehidupan manusia. Era digital telah menciptakan gaya hidup baru yang tidak terpisahkan dari teknologi, memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, mulai dari pemerintahan, ekonomi, sosial, hingga pendidikan.

Globalisasi dan transformasi digital tidak hanya memudahkan akses informasi tetapi juga mempercepat adaptasi berbagai kalangan terhadap perkembangan dunia, menjadikannya lebih dekat dan terkoneksi.

Dalam konteks bisnis, era digital memungkinkan individu dan organisasi untuk menjelajahi berbagai peluang dan tantangan yang ada. Adaptasi terhadap perubahan ini menjadi krusial untuk tetap bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Evaluasi terhadap pencapaian target perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu memenuhi tuntutan dari lingkungannya. Untuk tetap eksis dan bersaing, perusahaan perlu siap menghadapi segala bentuk perubahan dan berupaya memenangkan kompetisi. Meski memiliki sumber daya berupa modal, metode kerja, dan teknologi yang canggih, perusahaan tidak akan dapat mencapai hasil yang maksimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi.

Penelitian ini difokuskan pada Indflux Screen Printing, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang sablon dan konveksi, yang didirikan sejak tahun 2013 dan berlokasi di Jalan Gotong Royong Nomor 04, Kelurahan Kukusan, Kecamatan Beji, Kota Depok. Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan konveksi berkualitas, Indflux Screen Printing dikenal karena hubungan produksi yang kuat dan dukungan dari SDM yang berkompeten. Mereka selalu mengutamakan waktu dan mutu dalam proses produksinya. Dengan adanya kebutuhan untuk terus mengikuti tren mode yang berkembang, tim produksi Indflux dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan model, teknik pengerjaan, dan variasi bahan yang digunakan. Hal ini membuat karyawan harus terus meningkatkan keterampilan dan ketelitian mereka dalam menghadapi perkembangan yang dinamis di industri konveksi.

Indflux Screen Printing melayani berbagai kebutuhan pemesanan seragam untuk perusahaan, organisasi, sekolah, perguruan tinggi, serta acara promosi lainnya. Fleksibilitas dalam menyesuaikan desain, jenis kain, bordir, maupun teknik sablon sesuai permintaan pelanggan menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan ini. Dengan pendekatan yang berfokus pada kepuasan pelanggan, Indflux telah membangun reputasi yang baik dan memperoleh kepercayaan dari berbagai jenis pelanggan, mulai dari individu hingga perusahaan besar.

Penelitian ini mengangkat variabel X1 yaitu Motivasi. Motivasi adalah faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan menghasilkan kinerja terbaik. Berdasarkan teori Sedarmayanti (2017:154), motivasi diartikan sebagai kemampuan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu atau tidak sesuai dengan kondisi internal dan eksternal, baik yang bersifat positif maupun negatif. Motivasi kerja adalah faktor yang memicu dukungan, semangat, dan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sementara itu, menurut Sunyoto (2016:11), motivasi berkaitan dengan cara membangkitkan semangat kerja seseorang agar bersedia memberikan keunggulan dan kemampuannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah mekanisme yang mendorong individu untuk menjalankan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Di Indflux Screen Printing, data mengenai motivasi diukur melalui survei awal terhadap 60 karyawan. Berdasarkan data survei, ditemukan bahwa terdapat beberapa tantangan terkait motivasi di perusahaan ini. Pada poin ketiga, "Pimpinan memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan," hanya 40% karyawan yang merasa didorong oleh pimpinan mereka, sementara 60% lainnya merasa tidak mendapatkan dorongan yang cukup. Kondisi serupa juga ditemukan pada poin kelima, "Saya bekerja dengan optimal serta tekun guna menggapai prestasi kerja," di mana 54% karyawan menyatakan tidak

bekerja dengan optimal. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal.

Selain motivasi, lingkungan kerja (variabel X2) juga diangkat dalam penelitian ini. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas mereka, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik tetapi juga aspek psikologis yang dapat memberikan kesan positif bagi para karyawan saat menjalankan tugasnya. Berdasarkan survei awal di Indflux Screen Printing, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja. Pada poin kedua, "Tata warna ruangan dalam kantor nyaman dengan kondisi yang ada," sebanyak 52% responden merasa tidak nyaman dengan tata warna ruangan yang ada, dan pada poin keempat, "Penerangan yang terdapat pada ruang bekerja sudah sesuai dengan keperluan," sebanyak 63% karyawan merasa penerangan di tempat kerja masih kurang memadai. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari manajemen untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan tugas-tugasnya. Afandi (2018:83) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sejalan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan data kinerja karyawan di Indflux Screen Printing selama periode 2020-2022, terlihat bahwa realisasi kinerja belum mencapai target yang diharapkan. Meskipun terdapat peningkatan dari 75% pada tahun 2020 menjadi 80% pada tahun 2022, target 100% tetap belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dengan memperbaiki motivasi dan lingkungan kerja.

Melihat adanya permasalahan yang dihadapi oleh Indflux Screen Printing dalam hal motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kondisi lingkungan kerja, diharapkan dapat diusulkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

Penelitian ini berfokus pada "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok". Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif tidak hanya bagi perusahaan yang diteliti tetapi juga bagi sektor konveksi pada umumnya, dalam hal pengelolaan SDM dan perbaikan lingkungan kerja untuk mencapai produktivitas yang lebih baik.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

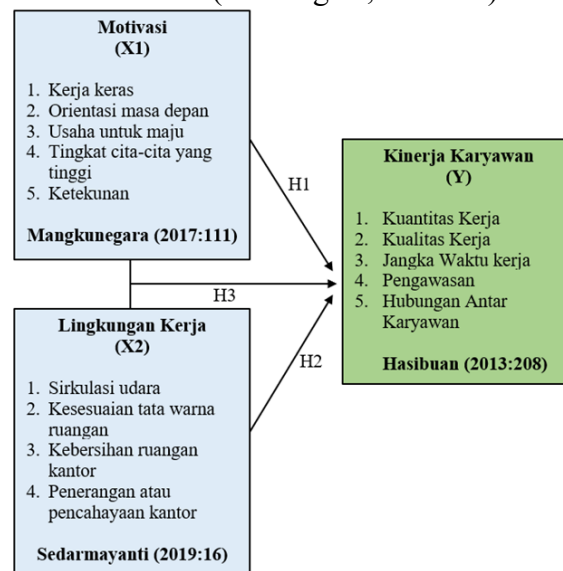
Motivasi di definisikan oleh Filmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2017:93), bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2017:94), motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Menurut Abraham Maslow dalam Edy Sutrisno (2016:148-149), menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dalam diri individu sendiri maupun dari luar individu. Menurut Sunyoto (2014:1), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:11) (Munardi, Djuhartono dan Sodik, 2021) “Lingkungan kerja adalah sesuatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Adapun lingkungan kerja menurut Sutrisno (2017:132) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut (Estiningsih, 2018:50).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:29) “Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” Penelitian ini dilaksanakan di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok yang beralamat di Jalan Gotong Royong No.04 Kel. Kukusan Kec. Beji Kota Depok. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan seluruh karyawan Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok, dimana 60 karyawan tersebut seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini kuesioner yang buat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,167	4,872		4,756	0,000
	Motivasi	0,436	0,109	0,464	3,989	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berlandaskan output tabel 1 tersebut sehingga bisa didapatkan perhitungan regresi linier sederhana antara lain: $Y=23,167 + 0,436X_1$ Nilai konstanta perhitungan yang dipaparkan sejumlah 23,603 diartikan apabila variabel motivasi (X₁) tidak ada, artinya sudah ditemukan nilai kinerja karyawan (Y) sejumlah 23,603. Variabel Motivasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disertai nilai koefisien 0,436 maknanya jika konstanta konstan serta tidak terdapat pergantian dalam variabel lingkungan kerja (X₂), sehingga tiap pergantian 1 unit di variabel motivasi (X₁) dapat menimbulkan adanya pergantian di kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,436.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,613	4,005		7,144	0,000
	Lingkungan Kerja	0,304	0,087	0,417	3,493	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berlandaskan hasil tabel 2 ini artinya bisa didapatkan perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 28,613 + 0,304X_2$ Nilai konstanta perhitungan yang dipaparkan sejumlah 28,917 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X₂) tidak terdapat, maka sudah diperoleh nilai kinerja karyawan (Y) sejumlah 28,917. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan disertai nilai koefisien 0,304 maknanya apabila

konstanta konstan, serta tidak ditemukan pergantian di variabel motivasi (X_1), sehingga tiap pergantian satu unit di variabel lingkungan kerja (X_2) dapat memunculkan adanya perganti di kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,304.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,955	6,025		5,967	0,000
	Motivasi	0,225	0,111	0,260	2,036	0,046
	Lingkungan Kerja	0,001	0,080	0,002	0,014	0,989

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output analisis perhitungan regresi di Tabel 3 telah dilampirkan, maka bisa didapatkan perhitungan regresi $Y=35,955+0,225X_1+ 0,001 X_2$.

- 1) Nilai konstanta sejumlah 35,955 maknanya apabila variabel motivasi (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) tidak ada, artinya sudah ditemukan nilai kinerja karyawan (Y) sejumlah 35,955.
- 2) Nilai motivasi (X_1) 0,225 maknanya jika konstanta konstan serta tidak terdapat pergantian di variabel lingkungan kerja (X_2), artinya tiap pergantian satu unit di variabel motivasi (X_1) dapat menyebabkan adanya pergantian di kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,225.
- 3) Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,001 maknanya jika konstanta konstan serta tidak terdapat pergantian di variabel motivasi (X_1), sehingga tiap pergantian satu unit di variabel lingkungan kerja (X_2) dapat mengakibatkan terjadinya pergantian di kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,001.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Diantara Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.459**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output dari uji di tabel 4 yang dipaparkan, didapat nilai R (koefisien korelasi) sejumlah 0,459 maknanya dua variabel memiliki tingkat pengaruh maupun interaksi yang berlangsung didasari kepada interval nilai koefisien korelasi diposisi rentang skala 0,400 hingga 0,599 memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.411**
	Sig. (2-tailed)		0,001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output dari uji di tabel 5 yang dipaparkan, didapat nilai R (koefisien korelasi) sejumlah 0,411 maknanya dua variabel mempunyai tingkat pengaruh maupun interalso yang berlangsung didasari terhadap interval nilai koefisien korelasi diposisi rentang skala 0,400 – 0,599 memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	0,245	0,218	1,598

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

Sumber: Output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output dari uji di tabel 6 yang dipaparkan, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sejumlah 0,495 maknanya variabel Motivasi (X₁) serta Lingkungan Kerja (X₂) mempunyai tingkat pengaruh maupun interaksi yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) berlandaskan kepada nilai interval koefisien korelasi diposisi rentang skala 0,400 – 0,599 memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Diantara Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	0,211	0,197	1,619

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan dari output tabel 7 diatas, menghasilkan nilai R-square (koefisien determinasi) sejumlah 0,211, sehingga bisa ditarik kesimpulan variabel Motivasi (X₁) mempunyai pengaruh atas variabel Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 21,1%, sementara tersisa 78,9% disebabkan karena penyebab maupun variabel lain yang tidak dianalisis di kajian ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 ^a	0,169	0,155	1,661

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan dari output tabel 8 sebelumnya, menghasilkan nilai R-square (koefisien determinasi) sejumlah 0,169 sehingga bisa ditarik kesimpulan variabel Lingkungan Kerja (X₂) mempunyai pengaruh atas variabel Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 16,9%, sementara tersisa 83,1% disebabkan karena penyebab maupun variabel lain yang tidak dianalisis di kajian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Diantara Variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	0,245	0,218	1,598

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

Sumber: Output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan dari output tabel 10 sebelumnya, menghasilkan nilai R-square (koefisien determinasi) sejumlah 0,245, bisa ditarik kesimpulan jika variabel Motivasi (X_1) serta variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh atas variabel Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 24,5%, sementara tersisa 75,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak dianalisis pada temuan ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 11. Hasil Pengujian t Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,167	4,872		4,756	0,000
	Motivasi	0,436	0,109	0,464	3,989	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output analisis di tabel 11 sebelumnya, dihasilkan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun ($3,989 > 2,002$) perihal tersebut dikuatkan adanya nilai Sig $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, H_0 ditolak serta H_1 diterima, perihal tersebut menggambarkan jika ditemukan pengaruh positif dan signifikan secara parsial diantara Motivasi atas Kinerja Karyawan secara parsial di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok.

Tabel 12 Hasil Pengujian t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,613	4,005		7,144	0,000
	Lingkungan Kerja	0,304	0,087	0,417	3,493	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output analisis di tabel 12 diatas, dihasilkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun ($3,493 > 2,002$) perihal tersebut dikuatkan disertai nilai Sig $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, H_0 ditolak serta H_2 diterima, perihal tersebut menggambarkan jika ditemukan pengaruh positif serta signifikan secara parsial diantara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok.

Uji F

Tabel 12. Hasil Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,678	2	24,339	9,508	0,000 ^b
	Residual	145,905	57	2,560		
	Total	194,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: output SPSS 26, 2025.

Berlandaskan output analisis di tabel 12 sebelumnya, dihasilkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,508 > 3,158$ perihal tersebut dikuatkan oleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak serta H_3 diterima, perihal tersebut menggambarkan jika ditemukan pengaruh positif dan signifikan secara simultan diantara Motivasi (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan output analisis data penelitian penulis, didapatkan nilai perhitungan regresi $Y = 23,167 + 0,436 X_1$ Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,459. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,211 atau sebesar 21,1%. Sedangkan sisanya sebesar 78,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,989 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risna Dewi dan Arif Fadila (2022) menyatakan bahwa Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan output analisis data kajian peneliti, didapatkan nilai perhitungan regresi $Y = 28,613 + 0,304 X_2$. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,411. Maknanya dua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi maupun kontribusi berpengaruh sejumlah 0,169 maupun sejumlah 16,9%. Sementara tersisa sejumlah 83,1% disebabkan dari penyebab lainnya. Pengujian hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,493 > 2,002)$. Maka dari itu, H_0 ditolak serta H_2 diterima. Maknanya ditemukan pengaruh yang signifikan secara parsial diantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainuddin Mukhsin Dkk (2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan output kajian dalam isu penelitian yang peneliti laksanakan, menggambarkan jika Motivasi (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) disertai ditemukan perhitungan regresi $Y = 35,955 + 0,225 X_1 + 0,001 X_2$. Nilai koefisien korelasi maupun tingkat pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat didapatkan sejumlah 0,495, maknanya mempunyai interaksi yang sedang. Nilai koefisien determinasi maupun kontribusi pengaruh secara simultan sejumlah 0,245 maupun sejumlah 24,5% sementara tersisa sejumlah 75,5% disebabkan dari penyebab lainnya. Pengujian hipotesis didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maupun $(9,508 > 3,158)$. Oleh karena itu H_0 ditolak serta H_3 diterima. Maknanya ditemukan pengaruh yang signifikan secara simultan diantara motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joni Heruwanto (2019) menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi (X_1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) disertai perhitungan regresi $Y = 23,167 + 0,436 X_1$. Nilai Koefisien korelasi sejumlah 0,459 maknanya dua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau interaksi yang sedang. Nilai Koefisien determinasi sejumlah 21,1%, pengujian hipotesis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,989 > 2,002)$ perihal ini dibuktikan melalui nilai Sig. 0,00 maupun $(0,000 < 0,05)$. Maka dari itu, H_0 ditolak serta H_1 diterima, perihal tersebut menggambarkan jika adanya positif serta signifikan secara parsial antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok.

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) disertai perhitungan regresi $Y = 28,613 + 0,304 X_2$. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,411 maknanya dua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau interaksi yang sedang. Nilai Koefisien determinasi sejumlah 16,9%, pengujian hipotesis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,493 > 2,002)$ perihal ini dibuktikan melalui nilai Sig. 0,00 maupun $(0,001 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak serta H_2 diterima, perihal tersebut menggambarkan jika adanya pengaruh positif serta signifikan secara parsial diantara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok.

Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) disertai perhitungan regresi $Y = 35,955 + 0,225 X_1 + 0,001 X_2$. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,495 maknanya dua variabel memiliki tingkat pengaruh atau interaksi yang sedang. Nilai Koefisien determinasi sejumlah 24,5%, pengujian hipotesis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun $(9,508 > 3,158)$ perihal ini dibuktikan melalui nilai Sig. 0,00 maupun $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu H_0 ditolak serta H_3 diterima, perihal tersebut menggambarkan jika adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan diantara Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Indflux Screen Printing Kukusan Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswara Pressindo.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jenius Universitas Pamulang*. Vol. 3 No. 3.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Jenius Universitas Pamulang*. Vol. 3 No. 1.
- Dewi, R., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol. 7 No. 1 Hal. 380-385. ISSN 2541-6243.
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1 ISSN 2623-2634.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heruwanto, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 15 No. 2 P-ISSN : 1858-1048 E-ISSN : 2654-9247.
- Heruwanto, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Multi Centra Lestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 1 ISSN 1858-1048.

- Liyas, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. Vol. 8 No. 1 P-ISSN : 2303-1565 E-ISSN : 2502-1575.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhsin, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Marina Kota Bima. *Jurnal Penkomi Kajian pendidikan dan Ekonomi*. Vol. 4 No.2 ISSN 2614-6002.
- Oktadila, S., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. Vol. 5 No. 2 ISSN 2597-4092.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Sunyoto, D. (2014). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.