

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIRO UMUM KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN (KEMENPERIN)

The Effect Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At The General Bureau Of The Ministry Of Industry (Kemenperin)

Andini Sephia Surya Utami¹, Alan Budi Kusuma²,

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Penulis Korespondensi; Andini Sephia Surya Utami

Email: andinisephia27@gmail.com¹, alan.abk@bsi.ac.id²

Informasi Artikel:

Diterima 09, 20, 2025

Disetujui 09, 22, 2025

Diterbitkan 09, 22, 2025

Keywords:

Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Kata kunci:

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance. The research method used is quantitative. Data collection techniques are done through observation, documentation, and distributing questionnaires. The population in this study were employees of the Ministry of Industry in the General Bureau section with 40 respondents. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The results showed that the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance with a t value of $8.141 > t \text{ table } 2.026$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, but the effect is not partially significant. Simultaneously, motivation and work environment have a significant effect on employee performance with an F value of $33.874 > F \text{ table } 3.252$ and a significance of 0.000.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kementerian Perindustrian bagian Biro Umum dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $8,141 > t \text{ tabel } 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,341 > t \text{ tabel } 2,026$ dan nilai signifikansi $0,189 > 0,05$, namun pengaruhnya tidak signifikan secara parsial. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $33,874 > F \text{ tabel } 3,252$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 menunjukkan bahwa sebesar 64,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi birokrasi dan pelayanan publik yang semakin dinamis, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas kinerja lembaga pemerintahan. Biro Umum Kementerian Perindustrian Republik Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran operasional kementerian, terutama pada aspek administrasi, layanan umum, serta pengelolaan logistik dan fasilitas kerja. Kinerja pegawai di unit ini dituntut optimal karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan internal maupun eksternal kementerian.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang rela menggunakan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Motivasi adalah dorongan internal yang memberi energi dan mengarahkan perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas di lingkungan kerja (Adinata & Turangan, 2023). Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, keterikatan emosional serta perilaku mereka dalam menjalankan tugas, penghargaan terhadap prestasi dan upaya yang telah dilakukan, kebebasan dalam mengatur tanggung jawab dan pekerjaan, pemahaman terhadap tujuan dan harapan yang ada, serta keinginan karyawan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja mencakup kondisi sekitar yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang ideal adalah ketika karyawan merasa aman, nyaman, sehat, dan mampu mencapai performa terbaiknya (Sartika et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja juga dipahami sebagai tempat sekelompok orang bekerja dengan dukungan fasilitas yang menunjang, di mana suasana yang tercipta turut memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan (Novitasari & Liana, 2024). Budiasa mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai lingkungan kerja (Salsabiila & Hidayati, 2023). Suasana Kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas, perlengkapan kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selama periode tertentu. Aspek yang dinilai meliputi kualitas, kuantitas, dan cara pelaksanaan pekerjaan yang mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi (Anwar, 2021). Sementara itu, kinerja pegawai juga diartikan sebagai hasil kerja sekaligus perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu (Haniyah, 2020). Beberapa indikator kinerja karyawan yang meliputi (Juardi, 2023). Kesetiaan, prestasi, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Kementerian Perindustrian RI berperan dalam membangun kemandirian industri, bermula dari riset kulit dan tekstil di Yogyakarta hingga menjadi pusat transformasi Industri 4.0 di Jakarta melalui program Making Indonesia 4.0 dan PID 4.0. Untuk meningkatkan daya saing, Kemenperin menyediakan insentif fiskal, akses pembiayaan, pendampingan teknis, serta pelatihan. Bersama perguruan tinggi dan lembaga riset, kementerian ini juga menyusun

roadmap industri hijau dan memperkuat ekosistem inovasi melalui kolaborasi lintas sektor. Biro Umum Kementerian Perindustrian Republik Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung operasional kementerian, khususnya pada aspek administrasi, layanan umum, serta pengelolaan logistik. Oleh karena itu, kinerja pegawai di unit ini harus optimal agar efektivitas pelayanan internal maupun eksternal dapat terjaga.

Namun, evaluasi internal periode 2024–2025 menunjukkan adanya penurunan produktivitas di beberapa subbagian, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif, dan meningkatnya ketidakhadiran tanpa alasan jelas. Survei internal juga menemukan sebagian pegawai merasa kurang termotivasi akibat keterbatasan jenjang karier, minimnya penghargaan, serta lingkungan kerja yang monoton, komunikasi yang kurang terbuka, dan fasilitas yang belum memadai.

Penelitian terkait motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di kementerian masih jarang dilakukan, padahal sektor publik memiliki dinamika yang berbeda dengan swasta. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kementerian Perindustrian RI, sekaligus memberikan rekomendasi strategis untuk pengembangan manajemen SDM di lingkungan kementerian.

METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Instrumen penelitian analisis data berbasis statistik, serta pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel independen. Populasi tidak terbatas pada manusia, tetapi juga dapat berupa benda atau unsur alam lain (Husen, 2023). Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah keseluruhan subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan Biro Umum Kemenperin yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Cahyadi, 2022). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini diterapkan ketika jumlah populasi tergolong kecil (Ilman, 2023). Oleh karena itu, seluruh 40 karyawan Biro Umum Kementerian Perindustrian dijadikan sampel penelitian..

Analisis data dilakukan dengan mengolah informasi yang diperoleh melalui teknik observasi dan kuesioner agar dapat dipahami serta mudah diakses. Observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data karena memungkinkan peneliti melihat langsung situasi nyata di lapangan sehingga informasi yang diperoleh lebih alami (Ramadhana & Nicky, 2022). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Biro Umum Kemenperin. Kuesioner untuk memahami kondisi kerja, menentukan lokasi penelitian, serta merumuskan masalah penelitian. Pengumpulan data dilakukan setelah peneliti memahami variabel yang akan diukur serta informasi yang dibutuhkan dari responden (Ramadhana & Nicky, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk Windows.

Uji Validitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi hasil perhitungan (r hitung) dengan nilai acuan pada tabel (r tabel). Item dianggap valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, dan tidak valid jika sebaliknya. Perhitungan r hitung diperoleh melalui analisis data primer menggunakan SPSS versi 26 dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation. Sementara itu, Nilai r tabel ditetapkan pada taraf signifikansi 5% dengan rumus derajat kebebasan ($df = n - 2$). Dengan jumlah responden sebanyak 40, diperoleh $df = 38$, dan berdasarkan tabel distribusi nilai r pada taraf signifikansi 5%, r tabel diperoleh sebesar 0,312.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi X1	X1.1	0.612	0,312	Valid
	X1.2	0.601	0,312	Valid
	X1.3	0.472	0,312	Valid
	X1.4	0.570	0,312	Valid
	X1.5	0.550	0,312	Valid
	X1.6	0.518	0,312	Valid
	X1.7	0.488	0,312	Valid
	X1.8	0.556	0,312	Valid
	X1.9	0.652	0,312	Valid
	X1.10	0.519	0,312	Valid
	X1.11	0.506	0,312	Valid
	X1.12	0.591	0,312	Valid
Lingkungan Kerja X2	X2.1	0.595	0,312	Valid
	X2.2	0.469	0,312	Valid
	X2.3	0.565	0,312	Valid
	X2.4	0.538	0,312	Valid
	X2.5	0.754	0,312	Valid
	X2.6	0.666	0,312	Valid
	X2.7	0.524	0,312	Valid
	X2.8	0.616	0,312	Valid
	X2.9	0.646	0,312	Valid
	X2.10	0.494	0,312	Valid
	X2.11	0.668	0,312	Valid
	X2.12	0.539	0,312	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y1	0.580	0,312	Valid
	Y2	0.579	0,312	Valid
	Y3	0.561	0,312	Valid

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

Y4	0.665	0,312	Valid
Y5	0.580	0,312	Valid
Y6	0.598	0,312	Valid
Y7	0.593	0,312	Valid
Y8	0.637	0,312	Valid
Y9	0.524	0,312	Valid
Y10	0.633	0,312	Valid
Y11	0.628	0,312	Valid

Pernyataan pada kuesioner yang mewakili variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel (0,312) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat/valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha > 0,60, yang menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner konsisten dan dapat dipercaya (Yulia, 2019). Dalam penelitian ini, suatu indikator dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, sedangkan indikator dengan nilai di bawah 0,60 dinyatakan kurang reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

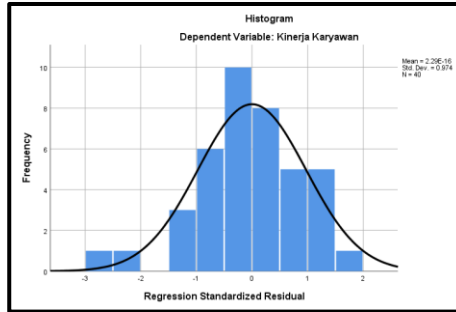
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,792	> 0,6	Reliabel
Lingkungan (X2)	0,831	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,821	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 8. seluruh item variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini konsisten, reliabel, dan mampu merepresentasikan kondisi responden dengan akurat.

Uji Normalitas

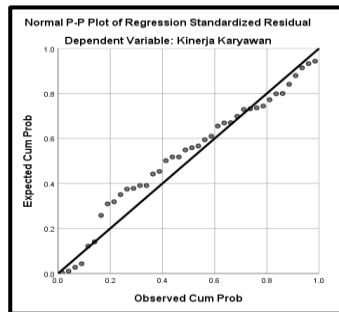
Menurut Ghozali (2018), uji ini untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat mewakili populasi secara wajar (Juardi, 2023). Normalitas dapat diperiksa melalui grafik histogram, di mana distribusi normal tampak seimbang, serta melalui grafik normal (P-P Plot) jika titik-titik mengikuti garis diagonal. Selain itu, normalitas juga ditentukan berdasarkan nilai signifikansi: data dianggap normal apabila signifikansi > 0,05, dan tidak normal jika < 0,05.

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)



Gambar 1. Grafik Histogram

Grafik histogram menunjukkan pola yang seimbang dan membentuk kurva berbentuk lonceng, sehingga seluruh data dari pernyataan kuesioner dapat dikatakan terdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-Plot

Melalui grafik P-P Plot menunjukkan titik residual mengikuti garis diagonal, yang menandakan data kuesioner berdistribusi normal secara visual.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.76966420
Most Extreme Differences	Absolute	0.093
	Positive	0.068
	Negative	-0.093
Test Statistic		0.093
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.		

Menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), sehingga data pada variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal serta memenuhi prasyarat analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

Digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan linier kuat antar variabel bebas dalam regresi berganda (Ghozali, 2018). Deteksi dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF, di mana model dinyatakan bebas multikolinieritas jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, sedangkan Tolerance < 0,1 dan VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas (Juardi, 2023).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

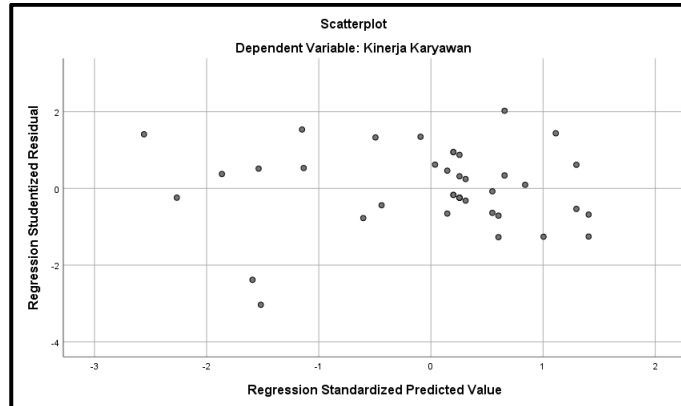
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0.595	1.681
	Lingkungan Kerja	0.595	1.681

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai Tolerance untuk variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,595 (> 0,10), sedangkan nilai VIF adalah 1,681 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas, artinya kedua variabel bebas bersifat independen namun tetap saling melengkapi dalam model regresi..

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik harus bebas dari heteroskedastisitas, yaitu kondisi ketika varians residual tidak konstan pada semua nilai variabel independen. Untuk mendeteksinya digunakan grafik scatterplot; jika titik-titik menyebar acak tanpa membentuk pola tertentu, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas (Juardi, 2023).



Gambar 3. Scatterplot

Bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola teratur, seperti garis melengkung atau kipas, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians residual antar pengamatan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

Merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Misalnya, variabel seperti luas tanah, luas bangunan, usia bangunan, jarak dari pusat keramaian, jumlah kamar, dan daya listrik dianalisis terhadap harga rumah untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh serta membentuk persamaan hubungan antarvariabel (Sudariana & Yoedani, 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.050	6.256		-0.168	0.868
Motivasi	0.934	0.115	0.797	8.141	0.000
Lingkungan Kerja	0.561	0.125	0.589	4.493	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai konstanta sebesar $-2,624$ menunjukkan bahwa tanpa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan diperkirakan sebesar $-2,624$. Koefisien motivasi sebesar $0,832$ berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar $0,832$, menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan dalam mendorong semangat, keuletan, dan produktivitas karyawan. Sedangkan koefisien lingkungan kerja sebesar $0,131$ menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding motivasi, lingkungan kerja tetap penting karena mendukung kenyamanan, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, uji ini menunjukkan apakah setiap faktor memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan hasil penelitian (Juardi, 2023).

$$df = 40 - 2 - 1 = 37$$

Kemudian dicari nilai t-tabel pada taraf signifikansi ($\alpha/2 = 0,025$) dan $df = 37$, diperoleh nilai t-tabel $2,026$.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.624	6.409		-0.409	0.685
Motivasi	0.832	0.148	0.710	5.604	0.000
Lingkungan Kerja	0.131	0.121	0.137	1.082	0.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung 8,141 > t-tabel 2,026 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Begitu pula, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh t-hitung 4,493 > t-tabel 2,026 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, baik motivasi maupun lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018), menilai apakah semua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sehingga dapat menunjukkan sejauh mana hubungan antarvariabel memengaruhi hasil penelitian (Juardi, 2023).

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	223.638	2	111.819	33.874	.000b
Residual	122.137	37	3.301		
Total	345.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung 33,874 > F-tabel 3,252 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini juga menegaskan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mampu merepresentasikan hubungan antarvariabel secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Menurut Ghozali (2018), seberapa besar variabel X mampu menjelaskan variasi pada variabel Y (Juardi, 2023). Secara parsial, R² mengukur pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengendalikan variabel lainnya, di mana semakin tinggi nilai R², semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

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

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797	0.636	0.626	1.821

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

Nilai R Square motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,636, yang berarti 63,6% variasi kinerja dijelaskan oleh motivasi, sementara 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan kriteria interpretasi, nilai ini termasuk kategori pengaruh sangat besar, sehingga motivasi dapat dianggap sebagai faktor utama yang mendorong kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589a	0.347	0.330	2.438

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai R Square lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,347, yang berarti 34,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan kriteria interpretasi, nilai tersebut termasuk kategori pengaruh cukup signifikan namun belum dominan, sehingga meskipun lingkungan kerja berperan penting, faktor lain juga perlu dipertimbangkan untuk memahami peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Simultan bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai R² yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi pada variabel terikat.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589a	0.347	0.330	2.438

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai R Square sebesar 0,647, yang berarti Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama menjelaskan 64,7% variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 35,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pada tahap ini menggambarkan hasil penelitian yang diperoleh :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dengan t-hitung 8,141 > t-tabel 2,026 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

2. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan t-hitung $4,493 > t\text{-tabel } 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji F, Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F-hitung $33,874 > F\text{-tabel } 3,252$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kedua variabel tersebut secara statistik memberikan kontribusi yang bermakna, sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.
4. Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam model regresi ini mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65%, sedangkan sisanya, yakni 35%, dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Bagi perusahaan, beberapa langkah strategis dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain memperkuat komunikasi internal antara atasan dan karyawan guna menciptakan suasana kerja yang harmonis, melakukan sosialisasi rutin mengenai aturan perusahaan untuk membangun disiplin dan tanggung jawab, serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi agar mereka merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan kualitatif, misalnya metode deskriptif, wawancara mendalam, atau FGD, agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual mengenai motivasi dan lingkungan kerja. Selain itu, peneliti juga dapat menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Kinerja*, 5(02), 195–201. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Anwar, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Forbiswira (Forum Bisnis Dan Kewirausahaan) - Sinta* 4, 10(1), 64–71. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i1.886>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haniyah, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Festival Suara Indonesia. *Journal GEEJ*.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel

Judul Artikel: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Kementerian Perindustrian (Kemenperin)

- Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Juardi, D. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Impliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, 7(2), 1748–1757. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550>
- Ramadhana, R., & Nicky, M. F. (2022). Pengaruh Online Customer Review Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Shopee. *Prospek*, 1(1), 157–166. <https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/prospek/article/view/1741>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Master: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., Mulyani, S., Barat, J., Pasundan, U., Barat, J., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Daya. 14, 333–346.
- Sudariana, N., & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.