JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.270

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya

Wenny Yulia Hapsari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta, Indonesia
Email Korespondensi: Wennyyuliahapsari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan PT Tirupati Jaya yang belum optimal serta perbedaan temuan penelitian terdahulu mengenai motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi berjumlah 133 karyawan, dengan sampel 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% dan dipilih melalui random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan IBM SPSS Statistics 27 melalui pengujian instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan koefisien motivasi kerja positif tetapi tidak signifikan (B = 0,089; t = 0,981; p = 0,329), sedangkan lingkungan kerja positif dan signifikan (B = 0,429; t = 5,759; p < 0,001). Model signifikan secara simultan (F = 25,853; p < 0,001), dengan adjusted R^2 sebesar 0,334. Implikasi penelitian adalah perlunya memprioritaskan evaluasi fasilitas, kenyamanan, dan hubungan kerja sambil tetap memperhatikan penghargaan serta dukungan motivasional. Pemeriksaan robustness HC3 mempertahankan kesimpulan tersebut: motivasi tidak signifikan (p = 0,350), lingkungan kerja signifikan (p < 0,001), dan model signifikan secara simultan (Wald F = 17,986; p < 0,001).

.**Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This study examines the effects of work motivation and work environment on employee performance at PT Tirupati Jaya. An associative quantitative design was applied to 100 randomly selected respondents from a population of 133 employees. Likert-scale questionnaire data were analyzed using IBM SPSS Statistics 27. Additional calculations using Python applied HC3 heteroskedasticity-robust standard errors to the same respondent data. Conventional OLS showed a positive but insignificant motivation coefficient (B = 0.089; p = 0.329) and a positive significant work environment coefficient (B = 0.429; p < 0.001). The model was jointly significant (F = 25.853; p < 0.001), with adjusted R^2 of 0.334. The HC3 check supported these conclusions: motivation remained insignificant (p = 0.350), work environment remained significant (p < 0.001), and the joint robust Wald F was significant (F = 17.986; p < 0.001). These findings suggest prioritizing workplace facilities, comfort, and working relationships while maintaining motivational support. Residual nonnormality remains a limitation; robust inference still depends on independent observations and adequate model specification.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek vital dalam memastikan keberlanjutan perusahaan di era globalisasi dan persaingan ketat. SDM yang berkualitas dengan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai dibutuhkan untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efisien.

PT Tirupati Jaya merupakan perusahaan perdagangan besar tekstil yang menghasilkan sajadah, pakaian, dan karpet. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan permasalahan kinerja karyawan seperti perbedaan tingkat produktivitas, semangat kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Dua faktor yang diduga mempengaruhi adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat, tanggung jawab, dan keinginan karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan efektivitas kerja.

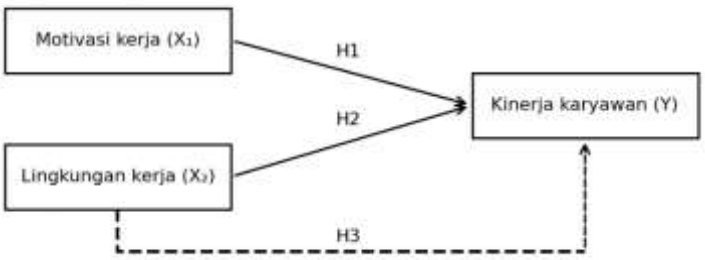
Received 09-10-2026; Revised 14-10-2026; Accepted 15-10-2026; Available Online 18-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0

Research gap ditemukan dari studi terdahulu. Penelitian pada CV Anugrah Karawang (Karwati & Selvi, 2023) dan CV Muslim Galeri Tangerang Selatan (Prabowo & Lesmana, 2023) menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya beberapa penelitian lain menemukan motivasi tidak signifikan, sementara lingkungan kerja tetap signifikan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pengujian kembali pada konteks berbeda, yaitu pada PT Tirupati Jaya.
Penelitian ini memberikan manfaat teoritis untuk memperkaya kajian manajemen SDM khususnya terkait motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja, serta manfaat praktis bagi manajemen PT Tirupati Jaya dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, 2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, 3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirupati Jaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi berasal dari kata motive yang berarti dorongan untuk bertindak. Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja. Berdasarkan sintesis para ahli, motivasi kerja adalah dorongan, kekuatan atau energi dari dalam maupun luar diri individu yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk bekerja maksimal demi tujuan organisasi dan kepuasan pribadi.
Jenis motivasi menurut Hasibuan (dalam Fauzan et al., 2023) terdiri dari motivasi positif (insentif positif berupa reward) dan motivasi negatif (punishment). Indikator motivasi kerja mengacu pada teori Maslow menurut Mangkunegara (dalam Farhan & Indriyaningrum, 2023): kebutuhan fisiologi (gaji, waktu istirahat), kebutuhan rasa aman (asuransi kesehatan, kecelakaan), kebutuhan rasa memiliki (kerjasama antar pekerja), kebutuhan akan dihargai (pujian atasan), dan kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan menyampaikan ide).
Menurut Afandi (dalam Novel et al., 2023) lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan dan kelengkapan alat kerja. Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, sedangkan non-fisik berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja.
Jenis lingkungan kerja menurut Siagian (dalam Sarip, 2023) meliputi lingkungan fisik (bangunan, peralatan, tempat istirahat, tempat ibadah, sarana angkutan) dan non-fisik (hubungan harmonis atasan-bawahan). Dimensi menurut Sedarmayanti: lingkungan fisik (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas, keamanan) dan non-fisik (hubungan kerja, suasana kerja).
Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan kemampuan menghasilkan pekerjaan berkualitas, tepat waktu, sesuai peran. Dimensi menurut Afandi (dalam Farhan & Indriyaningrum, 2023): hasil kerja (kuantitas, kualitas, efektivitas), perilaku kerja (disiplin, inisiatif, ketelitian), sifat pribadi (kepemimpinan, kejujuran, kreatifitas).



Sumber: (Data diolah penulis, 2026)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bervariasi sehingga menjadi dasar pengembangan hipotesis. Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) baik parsial maupun simultan.
Kerangka Berpikir dalam penelitian ini menempatkan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT Tirupati Jaya. Motivasi Kerja diduga meningkatkan

kinerja melalui dorongan berprestasi dan kebutuhan akan penghargaan. Lingkungan Kerja diduga meningkatkan kinerja melalui kondisi fisik dan nonfisik yang kondusif untuk kenyamanan dan kelancaran kerja. Secara simultan, kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan yang mendukung diduga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.5. Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirupati Jaya.
H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirupati Jaya.
H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirupati Jaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian dilaksanakan pada PT Tirupati Jaya pada periode 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirupati Jaya berjumlah 133 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133\ (0.05^2)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133\ (0{,}0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0{,}3325}$$

$$n = \frac{133}{1{,}3325}$$

$n = 99{,}812\ dibulatkan\ menjadi\ 100$ responden

Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dimana setiap anggota populasi memiliki peluang sama untuk terpilih.

Definisi operasional variabel:

1. Motivasi Kerja (X1) diukur melalui indikator kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, aktualisasi diri.
2. Lingkungan Kerja (X2) diukur melalui pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas, keamanan, hubungan kerja, suasana kerja.
3. Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui kuantitas, kualitas, efektivitas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreatifitas.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi langsung di lapangan, kuesioner dengan skala Likert 5 poin

Tabel 1. Skala Likert

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Data diolah penulis, 2026)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 butir pernyataan yang disebar via Google Form. Teknik analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 27 meliputi: uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment (r hitung > r tabel dinyatakan valid), uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha >0,60, uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, heteroskedastisitas uji Glejser, multikolinearitas Tolerance >0,10 dan VIF <10), regresi linear berganda $Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) parsial dan simultan. Sebagai pemeriksaan robustness, data tabulasi lampiran dianalisis kembali menggunakan Python dengan NumPy dan SciPy. Koefisien OLS dipertahankan, sedangkan matriks kovarians dihitung dengan koreksi HC3 berbasis residual dan leverage sesuai dokumentasi statsmodels (t.t.-a). Uji koefisien menggunakan pendekatan distribusi t dengan 97 derajat bebas dan pengujian simultan menggunakan Wald F robust dengan derajat bebas (2, 97).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 27. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{Hitung} (Pearson Correlations)	r_{Tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,440	0,1966	Valid
	Pernyataan 2	0,517	0,1966	Valid
	Pernyataan 3	0,367	0,1966	Valid
	Pernyataan 4	0,298	0,1966	Valid
	Pernyataan 5	0,306	0,1966	Valid
	Pernyataan 6	0,300	0,1966	Valid
	Pernyataan 7	0,527	0,1966	Valid
	Pernyataan 8	0,493	0,1966	Valid
	Pernyataan 9	0,625	0,1966	Valid
	Pernyataan 10	0,491	0,1966	Valid
	Pernyataan 11	0,501	0,1966	Valid
	Pernyataan 12	0,341	0,1966	Valid
	Pernyataan 13	0,356	0,1966	Valid
	Pernyataan 14	0,527	0,1966	Valid
	Pernyataan 15	0,550	0,1966	Valid
	Pernyataan 16	0,617	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,574	0,1966	Valid
	Pernyataan 2	0,511	0,1966	Valid
	Pernyataan 3	0,563	0,1966	Valid
	Pernyataan 4	0,574	0,1966	Valid
	Pernyataan 5	0,661	0,1966	Valid
	Pernyataan 6	0,589	0,1966	Valid
	Pernyataan 7	0,635	0,1966	Valid
	Pernyataan 8	0,591	0,1966	Valid
	Pernyataan 9	0,535	0,1966	Valid
	Pernyataan 10	0,632	0,1966	Valid
	Pernyataan 11	0,621	0,1966	Valid
	Pernyataan 12	0,502	0,1966	Valid
	Pernyataan 13	0,605	0,1966	Valid
	Pernyataan 14	0,625	0,1966	Valid
	Pernyataan 15	0,476	0,1966	Valid
	Pernyataan 16	0,517	0,1966	Valid
	Pernyataan 17	0,495	0,1966	Valid

	Pernyataan 18	0,591	0,1966	Valid
	Pernyataan 19	0,544	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,576	0,1966	Valid
	Pernyataan 2	0,467	0,1966	Valid
	Pernyataan 3	0,468	0,1966	Valid
	Pernyataan 4	0,469	0,1966	Valid
	Pernyataan 5	0,256	0,1966	Valid
	Pernyataan 6	0,542	0,1966	Valid
	Pernyataan 7	0,462	0,1966	Valid
	Pernyataan 8	0,495	0,1966	Valid
	Pernyataan 9	0,469	0,1966	Valid
	Pernyataan 10	0,480	0,1966	Valid
	Pernyataan 11	0,444	0,1966	Valid
	Pernyataan 12	0,518	0,1966	Valid
	Pernyataan 13	0,576	0,1966	Valid
	Pernyataan 14	0,486	0,1966	Valid
	Pernyataan 15	0,453	0,1966	Valid
	Pernyataan 16	0,491	0,1966	Valid
	Pernyataan 17	0,432	0,1966	Valid
	Pernyataan 18	0,421	0,1966	Valid
	Pernyataan 19	0,356	0,1966	Valid
	Pernyataan 20	0,481	0,1966	Valid
	Pernyataan 21	0,404	0,1966	Valid
	Pernyataan 22	0,438	0,1966	Valid
	Pernyataan 23	0,451	0,1966	Valid

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas pada 100 responden dengan r tabel 0,1966 menunjukkan seluruh item motivasi kerja 14 pernyataan, lingkungan kerja 19 pernyataan, dan kinerja 23 pernyataan memiliki r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 27. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,718	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	0,60	Reliabel

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas menghasilkan Cronbach Alpha motivasi kerja 0,718, lingkungan kerja 0,883, kinerja karyawan 0,832, ketiga variabel tersebut >0,60 sehingga reliabel dan layak dilanjutkan.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak . Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai Asymp.

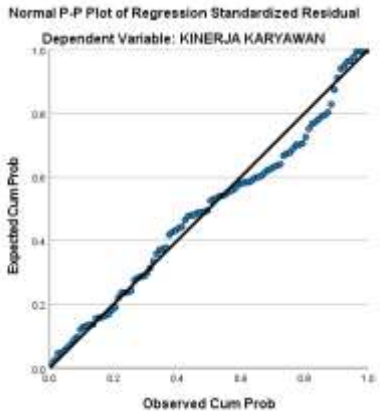
Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.09557971
Most Extreme Differences	Absolute		.092
	Positive		.092
	Negative		-.047
Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.037
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.037
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.032
		Upper Bound	.042

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,037. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,037 < 0,05), sehingga hipotesis nol normalitas ditolak. Dengan demikian, residual model regresi belum memenuhi asumsi normalitas.
Ketidaknormalan residual tidak otomatis mengharuskan penghentian analisis regresi, tetapi menjadi keterbatasan dalam menafsirkan hasil uji signifikansi. Dokumentasi statsmodels (t.t.-b) menjelaskan bahwa sebagian uji statistik regresi memerlukan error berdistribusi normal atau pendekatan sampel besar, dan penggunaan estimasi kovarians robust dapat membantu ketika asumsi model diragukan. Jumlah 100 responden memberikan konteks ukuran sampel, tetapi tidak dengan sendirinya menjamin ketepatan nilai signifikansi uji t dan uji F. Oleh karena itu, hasil penelitian tetap dilaporkan secara hati-hati dengan mempertimbangkan keterbatasan asumsi tersebut.



Sumber: (Data diolah penulis, 2026)
Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Pemeriksaan Normal P–P Plot menunjukkan bahwa sebagian besar titik mengikuti arah garis diagonal, meskipun terdapat penyimpangan pada beberapa bagian. Temuan visual ini tidak membatalkan penolakan normalitas pada uji Kolmogorov–Smirnov. Untuk memeriksa kestabilan kesimpulan signifikansi, penelitian ini melakukan analisis

tambahan menggunakan standard error robust HC3 berdasarkan tabulasi jawaban 100 responden dalam lampiran skripsi.

4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu ketika varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.985	3.719		4.030	<.001
	MOTIVASI KERJA	-.149	.057	-.289	-2.624	.010
	LINGKUNGAN KERJA	-.021	.047	-.049	-.448	.655
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,010 < 0,05 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,655 > 0,05. Dengan demikian, terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model. Penghitungan ulang dari data lampiran menghasilkan nilai yang sama setelah pembulatan. Oleh karena itu, inferensi regresi diperiksa kembali menggunakan standard error robust HC3.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59.376	5.918		10.032	.000		
	MOTIVASI KERJA	.089	.091	.092	.981	.329	.766	1.306
	LINGKUNGAN KERJA	.429	.074	.540	5.759	.000	.766	1.306
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas menunjukkan Tolerance 0,659 >0,10 dan VIF 1,518 <10, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Regresi Berganda

Uji koefisien regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui arah (positif atau negatif) dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pada penelitian ini, uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

Y = α + b1x1 + b2x2 + e

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
α = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi motivasi kerja
b_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja
X_1 = Motivasi kerja
X_2 = Lingkungan kerja
e = Error (Kesalahan)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.376	5.918		10.032	.000
	MOTIVASI KERJA	.089	.091	.092	.981	.329
	LINGKUNGAN KERJA	.429	.074	.540	5.759	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

Y = 59.376 + 0,089X_1 + 0,429X_2 + e

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa, kedua variabel berpengaruh positif, namun dengan kekuatan yang berbeda. Lingkungan Kerja (X_2) dengan koefisien 0,429 dan Beta 0,540 terbukti menjadi faktor dominan dan signifikan (Sig. 0,000) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Motivasi Kerja (X_1) dengan koefisien 0,089 hanya memberikan pengaruh kecil dan tidak signifikan (Sig. 0,329). Artinya, peningkatan kinerja di PT Tirupati Jaya akan lebih efektif jika difokuskan pada perbaikan Lingkungan Kerja.

4.3.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59.376	5.918		10.032	.000		
	MOTIVASI KERJA	.089	.091	.092	.981	.329	.766	1.306
	LINGKUNGAN KERJA	.429	.074	.540	5.759	.000	.766	1.306
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 8 variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,981 < t-tabel 1,984 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,329 > 0,05, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya. Sedangkan, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 5.759 > t-tabel 1,984 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya.

4.3.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1370.222	2	685.111	25.853	.000[b]
	Residual	2570.528	97	26.500		
	Total	3940.750	99			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai F-hitung sebesar 25.853 > F-tabel 3,09 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tirupati Jaya.

4.3.4. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen setelah pengaruh variabel independen lainnya dikendalikan. Nilai koefisien determinasi parsial diperoleh dari kuadrat nilai Partial Correlation yang kemudian dikalikan 100%.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity			Collinearity Statistic	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	59.376	5.918		10.032	<.001					
	Motivasi Kerja	.089	.091	.092	.981	.329	.353	.099	.080	.766	1.306
	Lingkungan Kerja	.429	.074	.540	5.759	<.001	.584	.505	.472	.766	1.306

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Setelah nilai koefisien determinasi parsial diperoleh, langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya persentase pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase pengaruh tersebut dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

KD = r2 x 100%

Tabel 11. Persentase Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	r^2	Hasil	Persentase

Motivasi Kerja (X1)	0,099 x 0,099	0,0098	0,98%
Lingkungan Kerja (X2)	0,505 x 0,505	0,2550	25,50%

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan tabel 10 dan tabel 11 variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,98% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 25,50% terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.4. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan (R^2) merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary, yaitu pada nilai R Square (R^2) dan Adjusted R Square.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590[a]	.348	.334	5.148
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber: (Output SPSS, data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 12 nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 menunjukkan bahwa besarnya kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya sebesar 66,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Beban Kerja, maupun Kepuasan Kerja.

4.3.5. Uji Robustness dengan Standard Error HC3

Uji robustness dilakukan untuk memeriksa apakah kesimpulan regresi tetap bertahan setelah standard error memperhitungkan heteroskedastisitas. Tabulasi 100 responden memuat 16 butir Motivasi Kerja, 19 butir Lingkungan Kerja, dan 23 butir Kinerja Karyawan. Seluruh total skor sesuai dengan jumlah skor butir. Penghitungan ulang OLS mereproduksi koefisien, uji t, uji F, dan adjusted R^2 yang dilaporkan sebelumnya. Data responden dan spesifikasi model tidak diubah.

Tabel 13. Perbandingan Inferensi OLS dan Robust HC3

Variabel	B	SE HC3	t HC3	p OLS	p HC3
Konstanta	59,376	7,067	8,401	< 0,001	< 0,001
Motivasi kerja	0,089	0,095	0,939	0,329	0,350
Lingkungan kerja	0,429	0,087	4,901	< 0,001	< 0,001

Sumber: (Penghitungan ulang tabulasi lampiran skripsi menggunakan NumPy dan SciPy, 2026).

Hasil HC3 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tetap memiliki koefisien positif tetapi tidak signifikan ($t = 0,939$; $p = 0,350$), sedangkan Lingkungan Kerja tetap positif dan signifikan ($t = 4,901$; $p < 0,001$). Uji Wald F robust untuk hipotesis kedua koefisien slope sama dengan nol menghasilkan $F(2, 97) = 17,986$ dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, keputusan signifikansi parsial dan simultan konsisten dengan analisis OLS konvensional. Koefisien regresi dan adjusted R^2 sebesar 0,334 tidak berubah karena HC3 memperbaiki estimasi kovarians, bukan koefisien model.
Konsistensi tersebut memperkuat temuan terhadap penggunaan standard error yang tahan heteroskedastisitas. Namun, HC3 tidak mengubah distribusi residual menjadi normal dan inferensinya tetap menggunakan pendekatan sampel terbatas terhadap hasil asimtotik. Interpretasi tetap bergantung pada independensi pengamatan, spesifikasi model yang memadai, dan tidak adanya korelasi error dengan prediktor. Pengujian ini tidak membuktikan hubungan sebab akibat atau mengatasi seluruh kemungkinan pelanggaran asumsi.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, Motivasi Kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,089, nilai t hitung 0,981, dan signifikansi 0,329 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya. Kontribusi parsialnya hanya sebesar 0,98%, sehingga motivasi kerja belum menjadi faktor utama dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Karwati & Selvi, 2023), tetapi sejalan dengan penelitian pada Warung Sate Klathak Pak Pong (Zuraida et al., 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh faktor lain, terutama Lingkungan Kerja. Hasil ini konsisten dengan pemeriksaan HC3 (t = 0,939; p = 0,350).

4.4.2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, Lingkungan Kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,429, nilai t hitung 5,759, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya. Lingkungan Kerja juga menjadi variabel paling dominan, dibuktikan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,540 dan kontribusi parsial sebesar 25,50%, lebih tinggi dibandingkan Motivasi Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, keselamatan kerja, pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Kesimpulan signifikansi bertahan pada pemeriksaan HC3 (t = 4,901; p < 0,001).

4.4.3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,853 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 33,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 66,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan Lingkungan Kerja sebagai faktor dominan, sekaligus meningkatkan Motivasi Kerja untuk mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pengujian simultan dengan Wald F robust HC3 juga signifikan, F(2, 97) = 17,986; p < 0,001.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirupati Jaya, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi 0,089 dan signifikansi 0,329 > 0,05. Sebaliknya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan, dengan koefisien regresi 0,429, nilai Standardized Beta 0,540, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung 25,853 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja menjelaskan 33,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 66,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Pemeriksaan robustness HC3 memberikan kesimpulan yang konsisten: Motivasi Kerja tidak signifikan (p = 0,350), Lingkungan Kerja signifikan (p < 0,001), dan model signifikan secara simultan (Wald F = 17,986; p < 0,001). Temuan ini tetap perlu dibaca dengan mempertimbangkan ketidaknormalan residual dan batasan desain penelitian.

Berdasarkan kesimpulan diatas, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, keselamatan kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, evaluasi kompensasi, dan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide maupun keluhan. Evaluasi berkala terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan juga perlu dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor lain, seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan beban kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida, Manajemen Dan Bisnis*, *9*. https://ojs.unida.ac.id/Jvs,

Fauzan, R., Noor, A., Hodsay, Z., Tuerah, P. R., Saudin, L., Fiyul, A. Y., Rukmana, A. Y., Mesra, R., Soehardi, D. V. L., Tanesab, J., & Raniadita, M. A. (2023). *Manajemen dan Motivasi Get Press Indonesia* (. S.E M.E Diana Purnama Sari, Ed.). GET PRESS INDONESIA. https://www.researchgate.net/profile/Paulus-Tuerah/publication/380400458_MANAJEMEN_DAN_MOTIVASI/links/663af98808aa54017ae44547/MANAJEMEN-DAN-MOTIVASI.pdf#page=72

Karwati, N., & Selvi, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV.Anugrah Karawang). *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, *6*, 10515–10523. https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/2679/2776

Novel, N. J. A., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM* (Efitra & Nur Safitri, Eds.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SDM/spfMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah –Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya (*, *2*(3), 67–71. https://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/292/295

Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*, 95–111. https://ejournal-febjayabaya.ac.id/index.php/Manajemen-Diversitas/article/view/8/8

statsmodels. (t.t.-a). OLSResults.HC3_se. https://www.statsmodels.org/stable/generated/statsmodels.regression.linear_model.OLSResults.HC3_se.html

statsmodels. (t.t.-b). Regression diagnostics and specification tests. https://www.statsmodels.org/dev/diagnostic.html

Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, *3*(1). https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/681?utm_source=chatgpt.com