

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (Strata 1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sangga Buana (USB) YPKP Bandung

Oleh:

Putri Dila Salsabila

1111218084



**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS SANGGA BUANA (USB) YPKP
YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN
BANDUNG**

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang)
Nama : Putri Dila Salsabila
NPM : 1111218084
Jenis Kelamin : Wanita
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Tempat Penelitian : PT Jaya Induksi Elektrik Karawang
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan

Telah disetujui oleh Pembimbing dan pengujian tertera tanggal dibawah ini

Bandung, Agustus 2025

Menyetujui
Pembimbing



(Audita Setiawan, SE.,MM)

Mengetahui,

Penguji I



(Dr. Sri Rochani Mulyani, SE., M.Si)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Welly Surjono, SE.,M.S.i)

Penguji II



(Fitria Lilyana, SE.,M.S.i)

Ketua Program Studi Manajemen



(Fitria Lilyana, SE.,M.S.i)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Dila Salsabila

NPM : 1111218084

Alamat : Kp. Cibunar Ds. Cibunar RT/RW 02/04 Kec. Malangbong Kab. Garut

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang)” ini beserta seluruh isinya adalah benar – benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko / sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juli 2025



Putri Dila Salsabila

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, terutama dalam industri perbaikan dan perawatan seperti di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang yang diambil melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong produktivitas dan kinerja optimal karyawan di sektor mekanik perusahaan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study of the Mechanical Division of PT Jaya Induksi Elektrik Karawang)

Employee performance is a key factor in the success of a company, especially in the industrial maintenance and repair sector such as PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used is descriptive and verification with a quantitative approach. The sample consists of employees from the Mechanical Division of PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, selected using probability sampling techniques. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that work motivation has a significant influence on employee performance. Likewise, the work environment has a significant influence on employee performance. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance. These findings emphasize the importance of enhancing motivation and creating a conducive work environment to boost productivity and optimize employee performance in the mechanical division of the company.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kelimpahan nikmat dan berkah-Nya. Sholawat dan salam semoga tercurah untuk Baginda Rasulullah Muhammad SAW. Berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang)” diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dalam pengerjaan penelitian tentu ada hambatan yang dialami, namun dengan semangat, kerja keras serta bimbingan dan bantuan dari pihak – pihak yang turut memberikan andil, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil, terutama Bapak (Agus Sahrullah) dan Ibu (Solihah) yang menjadi penyemangat dalam menyusun penelitian.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Rasa terima kasih tersebut peneliti haturkan kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, SE., M.S.i selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr. Welly Surjono, SE., M.S.i selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.S.i selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Tahmat, SE., M.S.i., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Ibu Audita Setiawan, SE.,MM, selaku pembimbing yang penuh kesabaran memberikan ilmu pengetahuan, pengarahan, bimbingan, motivasi dan saran dalam penyusunan skripsi ini
10. Annisa Najmah Fardianti, S.AP, selaku staf Prodi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
11. Seluruh staf pengajar dan tata usaha di lingkungan fakultas ekonomi.
12. Keluarga yang selalu memotivasi dalam proses penelitian.
13. Arpa Hardiawan, Amd.Kom yang selalu menemani, selalu membantu dalam proses penelitian

14. Teman – teman yang menyemangati dalam proses penelitian.

Semoga amal baik dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Bandung, Juli 2025

Putri Dila Salsabila



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian	13
1.5.1 Maksud Penelitian.....	13
1.5.2 Tujuan penelitian	13
1.6 Kegunaan Penelitian.....	13
1.6.1 Kegunaan Teoritis	14
1.6.2 Kegunaan Praktis	14
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
2.1 Teori Dan Konsep	17
2.1.1 Manajemen.....	17
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	17
2.1.1.2 Fungsi - Fungsi Manajemen	18

2.1.2	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.1	Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.2	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3	Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.1.3.3	Indikator & Dimensi Motivasi Kerja.....	27
2.1.3.4	Tujuan Motivasi Kerja.....	27
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4.3	Indikator dan Dimensi Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4.4	Manfaat Llingkungan Kerja	30
2.1.5	Kinerja.....	31
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	31
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	32
2.1.5.3	Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan.....	33
2.1.5.4	Manfaat Kinerja.....	33
2.1.6	Kajian Empiris	34
2.2	Kerangka Pemikiran	39
2.2.1	Paradigma Penelitian.....	42
2.2.2	Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III Metodologi Penelitian.....		44
3.1	Objek Penelitian	44
3.1.1	Subjek Penelitian.....	44
3.1.2	Lokus Penelitian.....	45
3.1.3	Sejarah Singkat Perusahaan	45
3.1.4	Visi dan Misi Perusahaan.....	46
3.2	Metode Penelitian.....	46
3.3	Desain Penelitian.....	47

3.4	Jenis Dan Sumber Data	49
3.4.1	Jenis Data	49
3.4.2	Sumber Data.....	49
3.4.3	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5	Populasi dan Sampel	52
3.5.1	Populasi.....	52
3.5.2	Sampel.....	52
3.6	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	54
3.7	Metode Transformasi Data.....	60
3.8	Instrumen Penelitian.....	62
3.8.1	Uji Validitas	63
3.8.2	Uji Reliabilitas	64
3.9	Metode Analisis Data	65
3.9.1	Uji Asumsi Klasik.....	65
3.9.1.1	Uji Normalitas	65
3.9.1.2	Uji Multikolinieritas	66
3.9.1.3	Uji Heteroskedastisitas	67
3.10	Teknik Analisis Data	69
3.10.1	Analisis Deskriptif	69
3.10.2	Analisis Verifikatif	71
3.10.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda	71
3.10.2.2	Analisis Koefisien Kolerasi	71
3.10.2.3	Analisis Koefisien Determinasi	73
3.10.3	Uji Hipotesis	74
3.10.3.1	Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	74
3.10.3.2	Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	75
BAB IV		77
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		77
4.1	Hasil Penelitian.....	77
4.1.1	Karakteristik Umum Responden.....	77

4.1.2 Hasil Uji Validitas	80
4.1.3 Hasil Uji Reliabilitas	82
4.1.4 Hasil Uji Deskriptif	83
4.1.4.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	83
4.1.4.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	96
4.1.4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	107
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	118
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	118
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	119
4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas	120
4.1.6 Uji Regresi Berganda	121
4.1.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi	123
4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	124
4.1.9 Hasil Uji Hipotesis	126
4.1.9.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	127
4.1.9.1 Hasil Uji Parsial (Uji - t)	128
4.2 Pembahasan	130
4.2.1 Pembahasan Hasil Penelitian Deskriptif	130
4.2.1.1 Motivasi Kerja Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik	130
4.2.1.2 Lingkungan Kerja Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik	131
4.2.1.3 Kinerja Karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik	133
4.2.2 Pembahasan Hasil Analisis Verifikatif	134
4.2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	134
4.2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	134
4.2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	135
BAB V	137
Kesimpulan Dan Saran	137
5.1 Kesimpulan	137
5.2 Saran	140

DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN.....	149
Pernyataan Kuesioner.....	151



DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Hasil Kinerja Karyawan Divisi Mekanik 2017-2024.....	5
Tabel 1 2 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan	6
Tabel 1 3 Pra Survei Motivasi Kerja.....	7
Tabel 1 4 Pra Survei Lingkungan Kerja.....	9
Tabel 1 5 Waktu Penelitian.....	16
Tabel 2 1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel 4 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 4 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	80
Tabel 4 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	81
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	81
Tabel 4 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	82
Tabel 4 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 4 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	83
Tabel 4 10 Pernyataan 1 Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4 11 Pernyataan 2 Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4 12 Pernyataan 3 Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4 13 Pernyataan 4 Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4 14 Pernyataan 5 Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4 15 Pernyataan 6 Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4 16 Pernyataan 7 Motivasi Kerja.....	89
Tabel 4 17 Pernyataan 8 Motivasi Kerja.....	90
Tabel 4 18 Pernyataan 9 Motivasi Kerja.....	91
Tabel 4 19 Pernyataan 10 Motivasi Kerja.....	92
Tabel 4 20 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)	93
Tabel 4 21 Pernyataan 1 Lingkungan Kerja.....	96
Tabel 4 22 Pernyataan 2 Lingkungan Kerja.....	97

Tabel 4 23 Pernyataan 3 Lingkungan Kerja.....	98
Tabel 4 24 Pernyataan 4 Lingkungan Kerja.....	98
Tabel 4 25 Pernyataan 5 Lingkungan Kerja.....	100
Tabel 4 26 Pernyataan 6 Lingkungan Kerja.....	100
Tabel 4 27 Pernyataan 7 Lingkungan Kerja.....	102
Tabel 4 28 Pernyataan 8 Lingkungan Kerja.....	103
Tabel 4 29 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)	104
Tabel 4 30 Pernyataan 1 Kinerja Karyawan	107
Tabel 4 31 Pernyataan 2 Kinerja Karyawan	108
Tabel 4 32 Pernyataan 3 Kinerja Karyawan	109
Tabel 4 33 Pernyataan 4 Kinerja Karyawan	109
Tabel 4 34 Pernyataan 5 Kinerja Karyawan	110
Tabel 4 35 Pernyataan 6 Kinerja Karyawan	111
Tabel 4 36 Pernyataan 7 Kinerja Karyawan	112
Tabel 4 37 Pernyataan 8 Kinerja Karyawan	113
Tabel 4 38 Pernyataan 9 Kinerja Karyawan	114
Tabel 4 39 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)	115
Tabel 4 40 Hasil Uji Normalitas.....	118
Tabel 4 41 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	119
Tabel 4 42 Hasil Uji Multikolinearitas	121
Tabel 4 43 Hasil Uji Regresi Berganda	119
Tabel 4 44 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	127
Tabel 4 45 Hasil Uji Regresi Berganda.....	121
Tabel 4 46 Hasil uji Koefisien Korelasi	123
Tabel 4 47 Hasil Uji Koefisien Determinasi	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka pemikiran	41
Gambar 2 2 Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 3 1 Garis Kontinum	70
Gambar 3 2 Kurva Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	75
Gambar 3 3 Kurva Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	76
Gambar 4 1 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja	95
Gambar 4 2 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja	106
Gambar 4 3 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan.....	117



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah tempat yang melakukan kegiatan produksi, baik jasa ataupun barang. Setiap perusahaan mempunyai tujuan serta keinginan untuk mencapainya, lalu keberhasilan perusahaan salah satunya sangat ditentukan oleh manusia. Menurut Diana (2024:590) menyatakan keberhasilan sebuah organisasi akan ditentukan oleh kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Sumber daya manusia (SDM) yaitu faktor penting yang selalu terdapat pada setiap perusahaan. Perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik, dengan adanya SDM yang baik maka perusahaan akan semakin mampu bersaing, berkembang, dan juga akan mengikuti perubahan perubahan era saat ini. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu para pekerja yang terdapat di perusahaan agar dapat mencapai target dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Sembiring, 2020:10) untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, terutama untuk mendukung tercapainya target perusahaan dan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan terintegritas sehingga kepuasan pelanggan menjadi prioritas di suatu perusahaan.

Kabupaten Karawang merupakan kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Barat, Indonesia. Ibu kotanya adalah kecamatan Karawang Barat. PT Jaya Induksi Elektrik Karawang salah satu instansi yang bergerak dalam bidang perbaikan dan perawatan peralatan industri Sejak awal berdiri, PT. Jaya Induksi Elektrik telah mengalami perkembangan yang signifikan. Pada tahun awal berdiri, PT Jaya Induksi Elektrik hanya beroperasi di tingkat lokal dengan skala kecil dan menyediakan layanan perbaikan dan perawatan peralatan industri untuk industri di sekitar wilayah Karawang Timur. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi dan permintaan pasar yang semakin meningkat, perusahaan mulai mengembangkan layanannya dan mencakup area operasional yang lebih luas.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sangat penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Wamnebo & Ridlwan Muttaqin (2023:590) antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka dan tantangan yang mereka hadapi menunjukkan perasaan mereka terhadap lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja

merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya di perusahaan dalam melakukan kegiatan mengerjakan pekerjaan mereka. Menurut (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023:3) menjelaskan lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik itu yang berbentuk fisik atau tidak fisik, memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang tersedia, penerangan, dan iklim udara, dan metode pekerjaan yang digunakan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanan terjaga. Menurut (Wahyuni, 2023:144) menyatakan hendaknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

Menurut (Minahasa, 2024:94) agar sumber daya manusia sesuai dengan harapan organisasi dan dapat memberikan dampak positif pada segala kegiatan perusahaan menuju pencapaian tujuan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja secara signifikan. Motivasi berasal dari sikap yang

dimiliki karyawan saat menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi dapat dijelaskan sebagai kondisi atau dorongan energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang proaktif dan positif dari karyawan terhadap situasi kerja menjadi faktor yang memperkuat motivasi kerja mereka, sehingga mereka dapat mencapai kinerja optimal. Sebaliknya jika motivasi kerja terhadap karyawan sangat rendah hal tersebut dapat menyebabkan karyawan lebih mudah menyerah dan lebih mudah kelelahan hilang semangat dalam melakukan pekerjaannya .

Menurut (Minahasa, 2024:94-95) dapat dipastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, perlu diberikan motivasi kepada mereka. Ini menunjukkan perlunya perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuannya untuk membangkitkan semangat karyawan di lingkungan kerja, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Fenomena yang terdapat di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang terkait dengan permasalahan menurunnya kinerja karyawan pada divisi mekanik yang menyebabkan hasil pekerjaannya kurang optimal karena ketidak fokusan karyawan divisi mekanik ketika sedang bekerja dan adanya beberapa tempat perbaikan mesin yang tidak tertata, maka disini peneliti akan melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

Tabel 1 1**Data Hasil Kinerja Karyawan Divisi Mekanik 2025**

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	Januari (%)	Februari (%)	Maret (%)	April (%)	Mei (%)
1	kualitas	100%	70%	68%	70%	70%	69%
2	kuantitas	100%	80%	75%	69%	68%	69%
3	Tanggung jawab	100%	85%	76%	70%	69%	71%
4	Kerja sama	100%	75%	73%	75%	75%	73%
5	inisiatif	100%	65%	70%	69%	69%	68%
Rata-Rata		100%	75%	72%	71%	70.2 %	70%

Sumber: Data Hasil Kinerja Karyawan Divisi Mekanik PT. Jaya Induksi Elektrik Karawang Januari-Mei 2025

Berdasarkan hasil data kinerja karyawan divisi mekanik di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang di atas menunjukkan bahwa tidak ada yang mencapai target 100% dalam 5 bulan terakhir.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan mekanik perusahaan, para karyawan mekanik perusahaan JIE cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan dengan baik, seperti karyawan mekanik kurang fokus ketika bekerja, tertukarnya mesin milik pelanggan, ketika karyawan mekanik melakukan perbaikan mesin milik customer, sering terjadi kesalahan tertukar nya mesin milik customer . Hal ini di sebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian motivasi dan dorongan kepada seluruh karyawan divisi mekanik untuk melakukan pekerjaannya dengan fokus dan baik. Selain itu juga tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan divisi mekanik yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya ke fokusan kinerja rendah.

Sebelum melakukan penelitian utama, dilakukan pra-survei untuk mengumpulkan data awal mengenai kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal serta mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian dengan menyebar *kuisisioner* terhadap responden sebanyak 20 orang.

Tabel 1 2 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Hasil Kerja (Kualitas)				
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan	8	40	12	60
2	Perilaku Kerja (Disiplin Kerja)				
	Sering datang tidak tepat waktu	13	65	7	35
3	Sifat Kerja (Kejujuran)				
	Selalu menyampaikan hasil pekerjaan sesuai dengan kondisi sebenarnya, tanpa menutupi kesalahan atau kekurangan	7	35	13	65
Jumlah Responden= 20 Orang					

Sumber : Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa kondisi kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik. Hasil pra-survei kinerja karyawan dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif yang memberikan wawasan penting mengenai kondisi di perusahaan. Pertanyaan positif pertama terkait hasil kerja menunjukkan bahwa mayoritas 60 % responden tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan, yang

dapat mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah pelanggan tetap di PT Jaya Induksi Elektrik. Pertanyaan positif kedua terkait kejujuran menunjukkan bahwa 65% responden tidak merasa selalu menyampaikan hasil pekerjaan sesuai dengan kondisi sebenarnya, artinya selalu menutupi kesalahan atau kekurangan, ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang kurang berinteraksi dengan atasan. Selain itu, pertanyaan negatif terkait Disiplin Kerja menunjukkan 65% responden mengakui sering datang tidak tepat waktu ketika sedang bekerja, hal ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu dan prioritas.

Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada Divisi Mekanik di lingkungan kerja yang beban kerjanya sangat tinggi, adalah Motivasi Kerja. Jika Motivasi kerja rendah di suatu perusahaan dan kondisi karyawan yang dihadapkan pada tugas yang melebihi kemampuan atau sumber daya mereka secara fisik, mental, dan emosional, dapat mengurangi semangat kerja pada karyawan.

Tabel 1 3 Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Kebutuhan kerja (gaji/pendapatan)				
	Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.	6	30	14	70
2	Kebutuhan rasa aman selamat dari kecelakaan kerja(APD)				
	Alat pelindung diri (APD) tersedia secara lengkap saat bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan yang berlaku	7	35	13	65
	Kebutuhan kekerabatan (Hubungan sesama karyawan)				

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
3	Tidak merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	11	55	9	45
Kebutuhan akan di apresiasi (Pujian dari atasan)					
4	Selalu mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja saya	5	25	15	75
Kebutuhan realisasi diri (Peluang dalam memberikan konsep)					
5	Tidak diberi kesempatan oleh atasan atau tim untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan.	12	60	8	40

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi Motivasi kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Hasil pra-survei Motivasi kerja dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif yang memberikan wawasan penting mengenai Motivasi kerja di perusahaan.

Pertanyaan positif pertama terkait kebutuhan kerja mengenai Gaji, menunjukkan bahwa 70% responden menjawab “Tidak” artinya gaji yang di terima saat ini oleh karyawan belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Pertanyaan positif kedua terkait jaminan keselamatan kerja yaitu seperti alat pelindung diri (APD) tersedia secara lengkap saat bekerja sesuai dengan prosedur keselamatan menunjukkan bahwa 65% responden menjawab “Tidak”, mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan APD yang di berikan perusahaan. Pertanyaan positif ketiga terkait karyawan mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja menunjukkan 75% responden menjawab “Tidak”, artinya menunjukkan adanya

permasalahan yang serius, terhadap motivasi yang di berikan oleh perusahaan dapat berdampak pada semangat dan produktivitas karyawan.

Selain itu Pertanyaan negatif terkait hubungan kekerabatan dengan sesama pekerja menunjukkan bahwa 55% responden menjawab “Tidak” artinya hubungan karyawan di lingkungan divisi mekanik tidak merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja. Pertanyaan negatif kedua terkait peluang dari perusahaan yang di berikan kepada karyawan atau tim untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan munjukkan 60% responden menjawab “Tidak”.

Perbaikan terhadap lingkungan yang lebih baik akan sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di masa mendatang. Kinerja karyawan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang berdampak pada efisiensi dan produktivitas. Pada Divisi Mekanik PT JIE yaitu kondisi lingkungan kerja divisi mekanik kurang baik, dilihat pada tempat perbaikan mesin yang belum tertata secara baik, menyebabkan kurangnya efektifitas karyawan dalam pengerjaan perbaikan mesin tersebut. Peneliti juga melakukan pra-survei terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 4 Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Penerangan (Cahaya di lingkungan bekerja)				
	Pencahayaan di area kerja mendukung aktivitas pekerjaan	7	35	13	65

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
	sehari-hari				
Warna (Tata warna)					
2.	Kombinasi warna yang digunakan dalam lingkungan kerja (ruangan, peralatan, atau seragam) menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas kerja	6	30	14	70
Nada lagu/Bunyi (Suara mesin pabrik, bengkel)					
3.	Suara mesin di pabrik/bengkel sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	15	75	5	25
Udara (Temperatur)					
4.	Merasa tidak nyaman dengan suhu atau temperatur ruangan di tempat kerja saat ini	14	70	6	30

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Hasil pra-survei lingkungan kerja dari pertanyaan positif dan pertanyaan negatif yang memberikan wawasan penting mengenai kondisi di perusahaan.

Pertanyaan positif pertama terkait pencahayaan di area kerja, menunjukkan bahwa 65% responden menyatakan kondisi pencahayaan di ruangan bekerja tidak mendukung aktivitas pekerjaan sehari-hari artinya menunjukkan permasalahan yang cukup serius dapat mengurangi konsentrasi ketika sedang bekerja. Pertanyaan positif kedua terkait kombinasi warna yang digunakan dalam lingkungan kerja menunjukkan bahwa 70% responden menjawab “Tidak”, mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan warna yang digunakan di lingkungan pekerjaan.

Selain itu, pertanyaan negatif terkait Bunyi (Suara mesin pabrik/bengkel) menunjukkan bahwa 75% responden merasa terganggu ketika sedang bekerja dengan adanya suara kebisingan mesin. Pertanyaan negatif kedua terkait udara/ temperatur di lingkungan bekerja menunjukkan bahwa 70% menjawab “Ya” karyawan merasa tidak nyaman dengan suhu atau temperatur ruangan di tempat kerja saat ini.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah seperti berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh kurang optimalnya hasil pekerjaan.
2. Karyawan divisi mekanik terlihat tidak fokus saat bekerja, sering terjadi tertukarnya mesin milik pelanggan.
3. Lingkungan kerja, kondisi tempat kerja, terutama area perbaikan mesin pada divisi mekanik, belum tertata dengan baik dan rapi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti dan agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Variabel Bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja
3. Variabel Terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?
2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang?

1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir. Penelitian ini juga mengkaji pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan program Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.
2. Mengukur Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang
3. Mengukur Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang
4. Mengukur Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil temuan dapat digunakan untuk memperkaya referensi akademik dan memperkuat hubungan antar variabel yang telah ada dalam kajian literatur.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi dasar acuan atau rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas tema serupa. Penelitian ini menyediakan data empiris dan kerangka teoritis yang dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman atau untuk diuji kembali dalam konteks organisasi dan industri yang berbeda.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Selain itu menambah pengetahuan peneliti secara nyata dan memperluas wawasan tentang kondisi yang terjadi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik

PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

2. Kegunaan Bagi PT Jaya Induksi Elektrik Karawang

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang Dusun Sukatani RT 09 RW 04 Ds. Pinayungan, Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang Barat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan ± 6 bulan dimulai pada bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025.

Dapat dilihat pada tabel 1.4 mengenai waktu untuk penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1 5 Waktu Penelitian

No	Keterangan	Maret-25				April-25				Mei-25				Juni-25					Juli-25			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke					Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Pemilihan Topik Penelitian																					
2	Pemilihan dan Pengajuan Judul																					
3	Pengajuan Tempat Penelitian																					
4	Penyusunan Bab 1																					
5	Penyusunan Bab 2																					
6	Penyusunan Bab 3																					
7	Revisi Bab 1,2,3																					
8	Sidang UP																					
9	Revisi UP																					
10	Pengumpul an Data Pra Survei																					
11	Pengumpul an Data Kuesioner																					
12	Pengolahan Data																					
13	Penyusunan Bab 4, Bab 5, Lampiran dan Abstrak																					
14	Sidang Akhir																					

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dan Konsep

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (Budi Harto, 2021:1-2) menyatakan bahwa “Manajemen setidaknya memiliki dua definisi atau makna. Pertama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kedua, manajemen bermakna pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi”.

Menurut Mary Parker Follet (2020:250) yang menjelaskan bahwa manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dalam definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas tugas itu sendiri.

Menurut Haimann (2020:2) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi dapat di simpulkan pengertian manajemen menurut beberapa ahli manajemen merupakan suatu seni untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai

suatu tujuan melalui sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi - Fungsi Manajemen

Manajer di suatu perusahaan harus mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada untuk memperoleh hasil secara maksimal.

Menurut Sondang p Siagian (2021:33) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen mencakup:

1. Perencanaan (*Planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
3. Penggerakan (*Motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
4. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Penilaian (*Evaluation*) adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Defenisinya ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyata yang dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Indah Adiningsih, 2023:17) menjelaskan “Sumber daya manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting dan mengambil tindakan untuk memaksimalkannya dengan berfokus pada pemilihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan kepada talenta terbaik. Mendorong komunikasi terbuka, kerja tim dan kolaborasi dan menolak untuk mentolerir kinerja yang buruk atau kompromi tujuan jangka panjang untuk keuntungan jangka pendek”.

Menurut Kasmir (2024:68) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Arif Yusuf Hamali (2024:69-70) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan

organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik baiknya dalam mengelola

karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Halsa, 2022:663-664) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatasi beragam permasalahan yang ada pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya supaya bisa mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan supaya mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Sehingga manajer harus memastikan bahwa perusahaan maupun sebuah organisasi mempunyai tenaga kerja yang sesuai di tempat yang tepat, dan disaat yang tepat, yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas yang ada untuk membantu perusahaan tersebut merai sarana-sarana secara menyeluruh dengan cara yang efektif serta efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah kerangka sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia dengan efektif serta efisien bertujuan mencapai tujuan-tujuan organisasional. Daya konsep yang menjadi dasar setiap karyawan ialah manusia, bukan mesin dan bukan sekedar menjadi sumber daya bisnis. Kajian mengenai manajemen SDM menyatukan beberapa bidang ilmu seperti sosiologi, psikologi, dan lain-lain. MSDM juga mengenai desain dan penerapan sistem pencernaan, pengembangan karyawan, penyusunan karyawan, evaluasi performa, pengaturan karir, kompensasi karyawan serta keterkaitan ketenagakerjaan yang layak. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, studi mengenai

manajemen personalia akan membuktikan bagaimana perusaah mencapai, meningkatkan, memakai, mengevaluasi, dan menjaga karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat.

Ruang lingkup MSDM dimulai dari penilaian keperluan tenaga kerja suatu organisasi sampai dengan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh di suatu organisasi. MSDM berperan untuk membuat dan menerapkan berbagai kebijakan yang ada, aturan, dan program dengan efektif hingga dapat efisiensi. Secara umum ruang lingkup MSDM digolongkan menjadi 3 capaian berikut ini :

(a) MSDM lingkup manajemen personalia. Dalam lingkup manajemen personalia menyertakan perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, promosi, transfer. Induksi dan orientasi, PHK dan pengurangan, kompensasi, produktivitas karyawan. Tujuannya adalah menetapkan pertumbuhan, efektivitas individu secara tidak langsung berpengaruh dalam pengembangan organisasi; (b) MSDM lingkup kesejahteraan karyawan. Prespektif khusus dari lingkup kesejahteraan masyarakat berhubungan terhadap keadaan dan sarana kerja di lingkungan kerja. Hal ini menjangkau beragam kewajiban dan pelayanan seperti layanan keselamatan, kesejahteraan, kesehatan, jaminan sosial serta layanan medis. MSDM juga meliputi terbentuknya tim keselamatan kerja, menciptakan kondisi kerja yang baik, memperkecil dan meniadakan masalah di lingkungan kerja, keselamatan kerja, kebersihan, mesin pengaman, ventilasi dan lain-lain. hal ini juga berhubungan terhadap pelatihan, pendidikan, menjaga

hubungan yang harmonis dengan karyawan, konseling karyawan, dan pengawasan; dan (c) MSDM dalam hubungan industri. MSDM merupakan disiplin ilmu supaya mengerti keterkaitan kerja (manajemen serikat), prosedur disiplin, konsultasi bersama, dan menyelesaikan permasalahan dengan usaha bersama, mengerti sikap manusia serta merawat hubungan kerja, musyawarah bersama, dan penanganan konflik.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2022:251) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kegairahan ketika sedang bekerja yang diciptakan dari pemberian daya penggerak, agar mereka melakukan pekerjaan dengan efektif dan terintegritas dan mereka mau bekerjasama, dengan kegigihan untuk mencapai tujuan.

Menurut Winardi (2020:115) motivasi merupakan seseorang manusia yang memiliki suatu kekuatan potensial yang ada pada diri nya, yang dapat di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar atau dikembangkan sendiri, pada ininitnya yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif yaitu berupa sekitar imbalan uang dan imbalan non uang.

Menurut Greenberg & Baron (2020:59) mengatakan bahwa Motivasi merupakan serangkaian proses untuk menjadikan perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan dengan beberapa cara yaitu mengarahkan (*direct*), menjaga (*maintain*), dan membangkitkan (*arouse*).

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dalam melakukan pekerjaan yang di hasilkan dari suatu kegairahan yang berasal dari setiap individu, faktor faktor pendukung dalam melakukan aktivitas nya dapat memperlihatkan bahwa setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2023:51) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal meliputi :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk memiliki sesuatu
 - c. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan
 - d. Keinginan untuk mendapatkan kekuasaan.
2. faktor eksternal meliputi:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan akan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab yang dimiliki

- f. Peraturan yang fleksibel yang memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan gagasan dalam perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Indikator & Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (Putri Hana Salsafila 2023:76) yaitu antara lain :

1. Dimensi kebutuhan kerja, terdapat indikator yaitu gaji/ pendapatan dan waktu istirahat.
2. Dimensi kebutuhan rasa tenteram selamat dari kecelakaan kerja, memiliki indikator yaitu berupa APD (Alat pelindung diri), premi kesehatan dan premi kecelakaan.
3. Dimensi kebutuhan kekerabatan, memiliki indikator yaitu hubungan sesama karyawan dan kolaborasi terhadap para pekerja.
4. Dimensi kebutuhan akan di apresiasi, memiliki indikator yaitu di kagumi dan di puji atasan terhadap pencapaian dan reward terhadap pencapaian.
5. Dimensi kebutuhan realisasi diri, memiliki indikator yaitu peluang dalam memberikan konsep dan mendapat bimbingan dan pembelajaran dari instansi.

2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Rubiyanto (2021:7) mengungkapkan sebagai berikut:

1. Dorongan diri dan etos kerja para pegawai
2. Etika yang di tingkatkan dan kerja para pegawai maksimal
3. Keproduktifan kerja pegawai di tingkatkan
4. Kesetiaan dan kesetimbangan pegawai dapat di pertahankan
5. Kepatuhan dan menurunkan kebolsan karyawan dapat di tingkatkan
6. Penyediaan karyawan secara efektif.
7. Hubungan kerja yang baik dan suasana yang lebih baik akan tumbuh.
8. Inspirasi dan kontribusi pegawai dapat di tingkatkan
9. Tingkat kemakmuran pegawai dapat di tingkatkan
10. Karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab tinggi pada tugas-tugas nya

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjutak (2021:99) menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Irwan, 2022:14) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja”.

Menurut (Prasetyo, 2021:14) “lingkungan kerja merupakan bahan dan keseluruhan perlengkapan yang ada di hadapan seseorang karyawan ketika sedang melakukan pekerjaannya dan pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok ataupun individu”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, dengan didukung oleh perlengkapan dan peralatan pekerjaannya, jika kondisi lingkungan kerja tersebut baik maka akan menghasilkan tingkat kenaikan kinerja pegawai.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2023:77) lingkungan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Suhu di ruangan kerja
3. Kelengkapan
4. Ventilasi udara
5. Gemuruh, vibrasi mekanis, wangi yang tidak sedap, warna, hiasan / layout, lagu dan keamanan

2.1.4.3 Indikator dan Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2022:4) mengemukakan beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Dimensi penerangan , dengan indikator:

- a. Cahaya di lingkungan bekerja
- b. Ventilasi tempat kerja

2. Dimensi warna, dengan indikator:

- a. Tata warna
- b. Hiasan

3. Dimensi bunyi, dengan indikator:

- a. Nada lagu
- b. Suara mesin pabrik, bengkel

4. Dimensi udara, dengan indikator:

- a. Temperatur
- b. Kelengasan udara

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2020:277) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan siagian artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat

mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lain-lain. Hal ini disediakan perusahaan agar bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2022:198) kinerja adalah sesuatu yang di hasilkan oleh sekelompok manusia dimana yang di hasilkan tersebut adalah suatu pekerjaan yang terdapat di perusahaan yang di sesuaikan oleh tanggung jawab dan wewenang perorangan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara tidak legal, tidak melakukan pelanggaran dalam hukum dan tidak bertentangan dengan etis dan moral .

Menurut Wahyudi (2022:181-182) menyatakan bahwa rata rata kinerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja perorangan dan kinerja kelompok. Kinerja perorangan adalah pekerjaan yang di hasilkan oleh pegawai baik dari segi kelebihan maupun jumlah berdasarkan target kerja yang sudah ditentukan, sedangkan kinerja kelompok merupakan kumpulan dari kinerja perorangan dengan kinerja kelompok.

Menurut Wijonarko (2022:15) Kinerja merupakan Produksi atau suatu pencapaian kerja seseorang baik secara perorangan atau secara gabungan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu yang tertentu sesuai hukum yang berlaku.

Maka dapat di simpulkan pengertian kinerja yaitu, kinerja merupakan suatu produksi atau pekerjaan yang di hasilkan oleh seorang karyawan maupun pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang di berikan kepadanya. Tujuan nya untuk mencapai sebuah keinginan perusahaan atau organisasi di mana pekerjaan yang di hasilkan tersebut harus sesuai dengan target yang di tentukan oleh perusahaan. Umum nya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individu karena kemampuan setiap karyawan itu tidak sama dalam pengerjaan tugasnya.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2023:75) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu antara lain:

1. Kejelasan
2. Tingkat motivasi pekerja
3. Kemampuan
4. Kompetensi dan penerimaan karyawan;
5. Budaya organisasi
6. Kepemimpinan

7. Disiplin kerja

8. Fasilitas kerja

2.1.5.3 Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan di butuhkan dimensi dan indikatornya Menurut Afandi (2023:75) berikut indikator dan dimensi kinerja antara lain :

1. Dimensi hasil kerja terdiri dari 3 indikator yaitu : Kuantitas, kualitas dan efektifitas
2. Dimensi perilaku kerja terdiri dari 3 indikator yaitu : Disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian
3. Dimensi sifat pribadi terdiri dari 3 indikator yaitu : Kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas

2.1.5.4 Manfaat Kinerja

Pada suatu perusahaan atau instansi mengetahui manfaat dari kinerja karyawan itu sangat lah penting agar bisa menjadi bahan dari evaluasi karyawan dan juga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya.

Menurut Wijonarko (2022:15) manfaat dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Antara karyawan harus meningkatkan tentang persyaratan kinerja artinya setiap karyawan harus saling pengertian

2. Memotivasi karyawan agar mereka mampu untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya mereka dapat berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya dengan cara Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang sedang diembannya saat ini, lalu dapat memberikan peluang terhadap karyawan untuk mendiskusikan keinginan nya.
4. Memotivasi karyawan agar berprestasi sesuai dengan kemampuannya, dengan cara merumuskan dan mendefinisikan kembali sasaran masa depan

2.1.6 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian berupa karya ilmiah penelitian terdahulu yang dapat di gunakan dan di jadikan referensi dalam acuan penelitian.

Tabel 2 1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Sumber, Nama Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Jurnal Manajemen Volume 15 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X) Solihatun Darmawan, A & Bagis, F (2021) “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Motivasi secara	Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada Variabel Z Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, sedangkan peneliti hanya memiliki variabel X1,X2, dan Y

No	Sumber, Nama Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga, Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan		

No	Sumber, Nama Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.		
2	Jurnal Sain Manajemen Volume 4 (ISSN 2615-0425) Doi: (10.55264/jumabis.v7i1.96) Yani Restiani Widjaja dan Adnan Ginanjar (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap pimpinan dimiliki oleh pemimpin karyawan yang ada pada lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat telah mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat terhadap karyawan belum cukup mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini sama-sama menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan meliputi pada variabel (X1, X2 kepemimpinan dan motivasi kerja) sedangkan peneliti variabel X1 nya motivasi kerja dan variabel X2 nya lingkungan kerja.

No	Sumber, Nama Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		berpengaruh secara signifikan. Ditarik kesimpulan secara simultan bahwa sikap Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat telah mempengaruhi Kinerja Karyawan.		
3	Jurnal Manajemen Volume 17 ISSN 0215-143X Doi: 10.47313/oikonomia.v17i1.1226 Krisnandi & Saputra (2021) “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT . Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.	Penelitian ini sama-sama menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan meliputi pada variabel (X1, X2, dan X3 yaitu kompetensi, komunikasi, kedisiplinan) sedangkan peneliti hanya memiliki 2 variabel bebas)
4	Jurnal Manajerial Volume 5 E-ISSN 2655-5921	Koefisien regresi signifikan atau variabel Semangat	Penelitian ini sama-sama	Perbedaan meliputi objek

No	Sumber, Nama Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Doi: 10.14341/cong23-26.05.23-39 Mustaqim & Rudi Purba (2023) “Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi”	Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koefisien regresi signifikan atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien regresi signifikan atau variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam. Maka koefisien regresi Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam.	menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	peneitian atau lokasi penelitian dan perbedaan pada variabel X1 yaitu semangat kerja , sedangkan peneliti hanya memiliki 2 variabel bebas.
5	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834 Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair (2020) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan	Penelitian ini sama-sama menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	meliputi objek peneitian atau lokasi penelitian dan perbedaan pada variabel X1 yaitu komunikasi, sedangkan peneliti hanya memiliki 2

No	Sumber, Nama Peneliti, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”	kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja		variabel bebas.

Sumber: Diolah Peneliti 2025

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2023:2) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi.

Kerangka pemikiran penelitian ini menghubungkan teori, variabel, dan hipotesis yang akan diuji secara sistematis. Peneliti memberikan penjelasan tentang konsep-konsep penting yang berkaitan dengan subjek pada penelitian serta bagaimana hubungan antara variabel-variabel tersebut mempengaruhi hasil yang diharapkan. Kerangka pemikiran ini akan memberikan dasar teori untuk penelitian dan menjelaskan proses pemikiran yang akan datang. Selain membantu dalam pembuatan hipotesis dan pertanyaan penelitian, kerangka pemikiran ini akan membantu dalam pengumpulan dan analisis data. Kerangka pemikiran ini tidak hanya berfungsi sebagai struktur, tetapi juga akan membantu orang lebih memahami dan menampilkan fenomena yang sedang diselidiki.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikitannya, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja adalah (X2) selaku variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

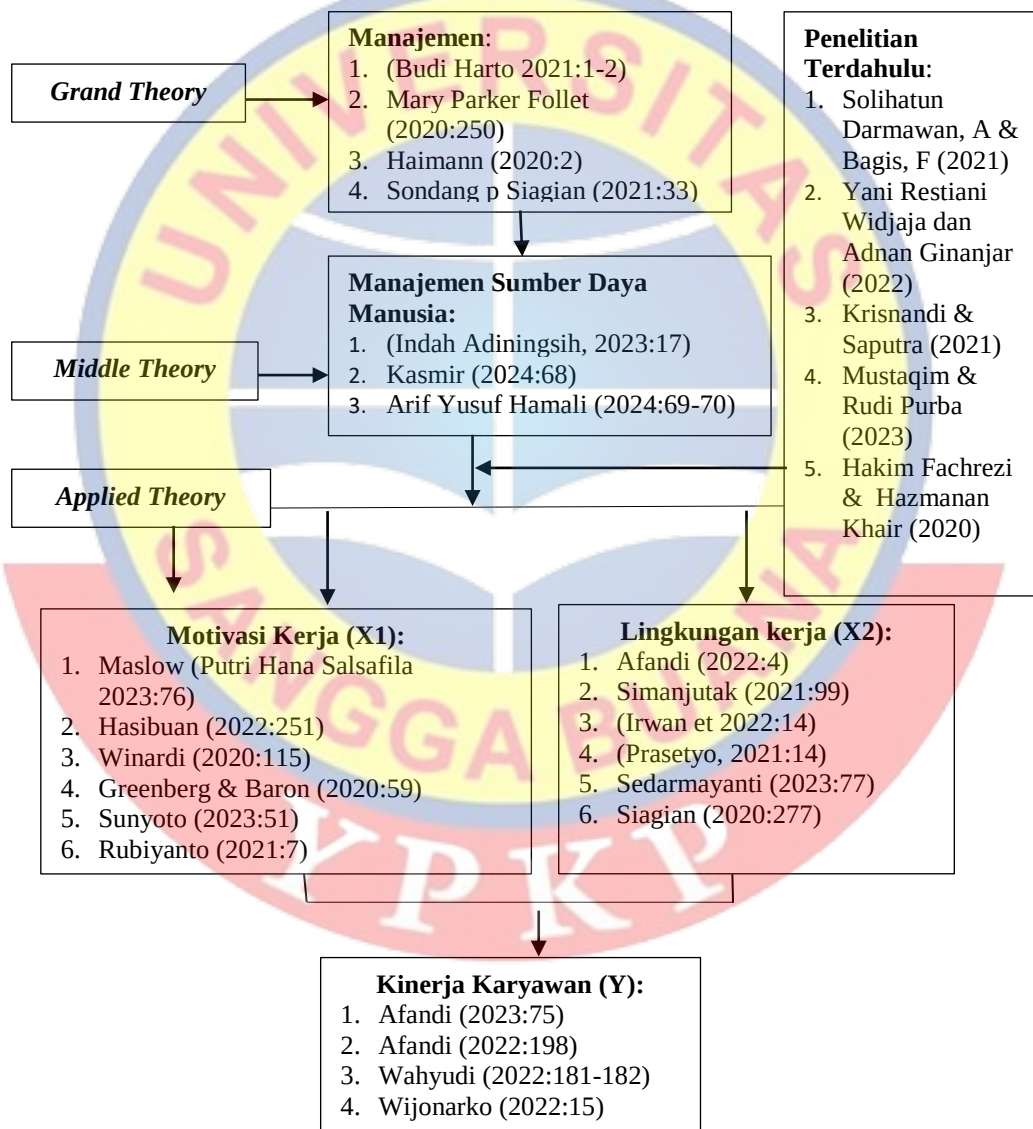
Menurut Nabella (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Sihalohe & Siregar (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Menurut Firmanto & Silvianita (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diciptakan organisasi

atau perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

Berikut kerangka pemikiran yang di susun pada penelitian ini :



Gambar 2 1 Kerangka pemikiran

Sumber: Diolah Peneliti 2025

2.2.1 Paradigma Penelitian

Menurut (Andini 2023:9) menjelaskan “Paradigma kuantitatif adalah paradigma yang dilandasi oleh filsafat positivisme, dimana tidak mengakui adanya unsur teologi dan juga metafisik.

Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hubungan variabel yang diteliti jika digambarkan dalam sebuah paradigma penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2 2 Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti 2025

2.2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut (Hantono, 2020:28) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian”. Atas definisi di atas, terdapat hipotesis sebagai berikut diduga:

1. Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat Pengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021:2) menyatakan “Objek penelitian sebagai sasaran ilmiah adalah menunjukkan derajat persamaan persepsi antar orang (*interpersonal agreement*). Jadi kalau seseorang mendata jumlah orang miskin 100, maka orang lain pun akan menyatakan jumlah orang miskin juga 100. Secara umum tujuan penelitian itu meliputi tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan”.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang penulis terapkan adalah “Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.1.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian berkaitan erat dengan di mana sumber data penelitian diperoleh. Menurut Arikutno (2023:93) mendefinisikan subjek penelitian sebagai individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Subjek penelitian disebut sebagai responden atau informan jika subjek tersebut merupakan manusia atau orang. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

3.1.2 Lokus Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang Dusun Sukatani RT 09 RW 04 Ds. Pinayungan, Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang Barat.

3.1.3 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Jaya Induksi Elektrik (JIE) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbaikan dan perawatan peralatan industri yang berdiri sejak tahun 1992 dengan nama CV. JAYA INDUCTION ELECTRIC. Sejak awal berdiri, PT. JIE telah fokus pada layanan perbaikan dan perawatan Motor Elektrik/Rotor, Turbine, Coil Mill, Generator, Submersible Pump, Transformator, dan peralatan industri lainnya. Sejak awal berdiri, PT. Jaya Induksi Elektrik telah mengalami perkembangan yang signifikan. Pada tahun awal berdiri, PT Jaya Induksi Elektrik hanya beroperasi di tingkat lokal dengan skala kecil dan menyediakan layanan perbaikan dan perawatan peralatan industri untuk industri di sekitar wilayah Karawang Timur. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi dan permintaan pasar yang semakin meningkat, kami mulai mengembangkan layanannya dan mencakup area operasional yang lebih luas. Hingga pada tahun 2011 lahirlah PT. Jaya Induksi Elektrik, PT. Jaya Induksi Elektrik memulai ekspansi bisnisnya dengan membuka cabang di berbagai wilayah di Indonesia dan meningkatkan skala operasionalnya. Selain itu, PT. Jaya Induksi Elektrik juga mulai menyediakan layanan perbaikan dan perawatan peralatan industri untuk

berbagai sektor industri, seperti pembangkit listrik, pengolahan makanan, tekstil, dan lainnya. PT. Jaya Induksi Elektrik juga mulai meningkatkan kualitas layanannya dengan mengadopsi teknologi terbaru dan peralatan yang sesuai untuk memastikan hasil akhir yang berkualitas tinggi.

3.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

- Membangun PT Jaya Induksi Elektrik sebagai Perusahaan yang visioner
- Menjadikan perusahaan sebagai One Solution yang didukung tenaga ahli yang berpengalaman dan profesional bagi mitra usaha.
- Pengembangan Sumber daya manusia dengan tujuan penyesuaian keinginan serta mendukung visi misi mitra usaha

2. Misi Perusahaan

- Berkomitmen pada etika profesional, untuk sepenuhnya meraih kepercayaan para mitra usaha.

3.2 Metode Penelitian

Dalam sebuah aktivitas penelitian seorang peneliti harus menetapkan terlebih dahulu metode penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian agar masalah dalam penelitian ini dapat di selesaikan.

Menurut (Hantono, 2020:4) “Metode adalah prosedur atau tata cara guna mengetahui suatu hal. Metode Penelitian dapat diartikan sebagai suatu pendekatan atau cara yang digunakan dalam melakukan proses penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian”.

Menurut (Hantono, 2020:5) metode penelitian kualitatif adalah “Suatu metode penelitian yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap suatu permasalahan tertentu yang dijelaskan secara deskriptif dan menggunakan analisis yang terperinci”.

Menurut (Hantono, 2020:5) metode penelitian kuantitatif merupakan “Jenis penelitian yang dilakukan lebih sistematis, spesifik, dan terstruktur. Berbeda dengan penelitian kualitatif yang berkesimpulan menggunakan analisis, metode kuantitatif ini lebih menggunakan angka-angka dalam datanya. Biasanya penelitian ini banyak dijelaskan dengan menggunakan tabel, grafik atau diagram sehingga pembaca lebih jelas dalam mengartikan atau membacanya”.

3.3 Desain Penelitian

Menurut (Tojiri, 2023:30) menyatakan “Desain penelitian adalah tahap kritis dalam proses penelitian yang memungkinkan peneliti untuk merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan studi dengan tujuan tertentu. Desain penelitian mencakup pemilihan metode penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan pengambilan kesimpulan”.

Adapun dalam mendapatkan gambaran tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang di dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan metode deskriptif dan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, peneliti menggunakan metode penelitian verifikatif. Dalam melaksanakan metode penelitian verifikatif ini peneliti menggunakan metode survey dengan mengumpulkan data lapangan dengan responden karyawan di divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik.

Menurut (Sugiyono, 2021:64), “Metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menentukan nilai suatu variable bebas, satu atau lebih variabel (bebas), tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain”.

Menurut (Sugiyono, 2021:8) “mendefinisikan analisis verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Secara sederhana desain penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini”.

Tabel 3 1 Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.
2	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), variabel akibat adalah kinerja karyawan.
3	Unit Analisis	Karyawan pada divisi mekanik di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.
4	Cakupan Waktu	Tahun 2024-2025

Sumber: Diolah peneliti 2025

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2021:23) berdasarkan jenisnya data dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data berupa data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa nama dan alamat subjek penelitian.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan/scoring. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jumlah konsumen, dan hasil scoring kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam penelitian untuk menunjang terlaksananya penelitian sekaligus untuk menjamin keberhasilan aktivitas penelitian (Sugiyono, 2021:141). Sumber data dalam melakukan aktivitas penelitian terdiri dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder, dijelaskan dibawah ini:

1. Data Primer

Menurut (Vivi Silvia 2021:8) mendefinisikan data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari subjeknya, tanpa melalui perantara pihak lain.

Data primer diperoleh dari survei dengan metode wawancara atau kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden terpilih

2. Data Sekunder

Menurut (Vivi Silvia 2021:9) mendefinisikan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain yang biasanya dalam bentuk publikasi. Jadi, data sekunder diperoleh tidak langsung dari subjeknya tapi melalui perantara pihak lain. Data sekunder diperoleh dari PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, buku, jurnal, dokumen dan lain-lain serta data yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:64) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Firld Research*)

Penelitian lapangan bermaksud untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini

a. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2021:203), menyatakan bahwa “Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti”.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut (Sugiyono, 2021:195), menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti”.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Menurut (Sugiyono, 2021:199), menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti”.

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka dengan membaca dan mempelajari buku literatur-literatur dan bacaan lain yang berhubungan dengan pemecahan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Buku, jurnal, artikel, dan sumber online lainnya adalah sumber informasi untuk penelitian ini. Penelitian sekunder digunakan untuk

mendapatkan pemahaman tentang teori dan konsep yang terkait dengan topik penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021:61) mengungkapkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi mekanik yang terdapat di PT Jaya Induksi Elektrik Karawang yang berjumlah 100 karyawan pada divisi mekanik.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021:70) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini anggota populasi sebanyak 100 karyawan pada divisi mekanik.

Menurut (Sugiyono, 2021:71), menyatakan bahwa teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Berbagai teknik digunakan untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono, (2021:63), menyatakan bahwa *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen atau anggota memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus *Slovin* menurut Sugiyono, (2021:149), yang ditunjukkan sebagai berikut:

Rumus *slovin*

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tarif Kesalahan (Standard Error 10%)

maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{100}{1+(100(0,1)^2)}$$

$$n = 50 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus tersebut, maka diketahui jumlah sampel sebanyak 50 karyawan pada divisi mekanik.

3.6 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021:3) mendefinisikan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Variabel terikat merupakan variabel yang diharapkan terjadi akibat perubahan pada variabel bebas dengan simbol (Y).

Berdasarkan judul skripsi yang telah dikemukakan diatas yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang”**, diketahui terdapat 3 variabel di antaranya sebagai berikut:

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Menurut (Sugiyono, 2021:4) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut (Sugiyono, 2021:4) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Secara sederhana operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Nomor Item
1	Motivasi Kerja (X1) Hasibuan (2022:251) Menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kegairahan ketika sedang bekerja yang diciptakan dari pemberian daya penggerak, agar mereka melakukan pekerjaan dengan efektif dan terintegritas dan mereka mau bekerjasama dengan kegigihan untuk mencapai	Kebutuhan Kerja	1. Gaji Pendapatan	Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan, yang di berikan oleh perusahaan	Ordinal	P1
		Maslow (Putri Hana Salsafila 2023:76)	2. Waktu Istirahat	Tingkat durasi waktu istirahat yang di berikan perusahaan sesuai dengan beban kerja		P2
		Kebutuhan Rasa Tenram Selamat dari Kecelakaan Kerja	1. APD (Alat Pelindung Diri)	Tingkat ketersediaan APD (Alat Pelindung Diri) yang di sediakan oleh perusahaan		P3
			2. Premi Kesehatan dan Premi Kecelakaan	Tingkat pemberian premi kesehatan dan Pemberian premi kecelakaan sesuai		P4

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Nomor Item
	tujuan.			dengan standar perusahaan		
		Kebutuhan Kekerabatan	1. Hubungan Sesama Karyawan	Tingkat saling menghormati, sikap saling tolong menolong antar rekan kerja		P5
			2. Kolaborasi terhadap para pekerja	Tingkat partisipasi dalam menyelesaikan tugas bersama serta ketersediaan kerja sama dalam tim		P6
		Kebutuhan akan di Apresiasi	1. Di kagumi dan di puji atasan terhadap pencapaian	Tingkat kepuasan terhadap apresiasi dan pujian dari atasan		P7
			2. Reward terhadap pencapaian	Tingkat kepuasan terhadap reward yang di berikan atasan		P8
		Kebutuhan Realisasi Diri	1. Peluang dalam memberikan Konsep	Kesempatan yang diberikan instansi kepada individu untuk menyampaikan		P9

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Nomor Item
				ide/gagasan		
			2. Mendapat bimbingan dan pembelajaran dari instansi	Proses pendampingan atau pelatihan yang diberikan instansi selama kegiatan berlangsung		P10
2	Lingkungan Kerja (X2) Simanjutak (2021:99) menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	Penerangan Afandi (2022:4)	1. Cahaya Di Lingkungan Kerja	Tingkat pencahayaan yang dirasakan cukup atau tidak untuk mendukung aktivitas bekerja	Ordinal	P11
			2. Ventilasi tempat Kerja	Ketersediaan dan kualitas sirkulasi udara yang mendukung kenyamanan saat bekerja.		P12
		Warna	1. Tata Warna	Tingkat kombinasi warna yang digunakan dalam ruangan yang menciptakan keselarasan visual.		P13
			2. Hiasan	Elemen tambahan dalam ruangan seperti lukisan, tanaman,		P14

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Nomor Item
				atau ornamen yang memperindah.		
			Bunyi	1. Nada Lagu		P15
		Udara		Tingkat tinggi rendahnya nada dalam lagu yang didengar saat bekerja		P16
			2. Suara Mesin pabrik/bengkel	Tingkat kebisingan mesin saat beroperasi yang mengganggu kenyamanan kerja		P17
			1. Temperatur	Tingkat panas atau dinginnya udara yang dirasakan atau diukur pada lokasi tertentu		P18
3	Kinerja Karyawan (Y) Afandi (2022:198) kinerja adalah sesuatu	Hasil Kerja Afandi (2023:75)	1. Kuantitas	Jumlah tingkat pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	Ordinal	P19
			2. Kualitas	Ketepatan hasil pekerjaan		P20

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Nomor Item
	yang di hasilkan oleh sekelompok manusia dimana yang di hasilkan tersebut adalah suatu pekerjaan yang terdapat di perusahaan yang di sesuaikan oleh tanggung jawab dan wewenang perorangan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara tidak legal, tidak melakukan pelanggaran dalam hukum dan tidak bertentangan dengan etis dan moral .	Perilaku Kerja		terhadap standar yang ditentukan		
			3. Efektivitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		P21
			1. Disiplin Kerja	Tingkat ketepatan waktu sesuai jam kerja Dan mematuhi peraturan perusahaan		P22
			2. Inisiatif	Tingkat keaktifan memberikan saran atau ide dalam pekerjaan		P23
			3. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas agar tidak terjadi kesalahan		P24
		Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan	Tingkat kemampuan terhadap pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat		P25
			2. Kejujuran	Tingkat penyampaian laporan kerja dengan jujur dan sesuai fakta		P26
			3. Kreatifitas	Tingkat		P27

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Nomor Item
				Kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru, menyelesaikan masalah dengan cara inovatif, serta berkontribusi terhadap perbaikan proses kerja		

Sumber: Di olah Peneliti 2025

3.7 Metode Transformasi Data

Mengenai tingkat pengukuran data untuk variabel penjelas (Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja) menggunakan skala ordinal dan untuk data variabel terikat (Kinerja Karyawan) menggunakan skala ordinal dalam penelitian ini, data untuk variabel bebas dan variabel terikat ditransformasikan untuk mengubah tingkat pengukuran skala ordinal menjadi skala interval.

Menurut (Iba & Wardhana, 2024:344) menyatakan Metode transformasi data ordinal ke data interval (*method of successive interval*) atau MSI adalah teknik numerik yang digunakan untuk menemukan solusi pendekatan pada persamaan, biasanya persamaan dengan satu variabel. MSI adalah metode iteratif

yang membagi-bagi interval menjadi interval yang lebih kecil dan mempersempit rentang di mana solusi ada hingga mencapai tingkat akurasi yang diinginkan. Agar lebih memastikan data berdistribusi normal, maka dapat dilanjutkan dengan langkah-langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan secara tegas variabel yang akan diukur.
- b. Menentukan jumlah responden yang memperoleh skor yang sudah ditentukan (frekuensi).
- c. Setiap frekuensi pada responden yang sudah berkesesuaian dengan responden yang dijawab dibagi dengan banyaknya responden total ($P_i = F/f$).
- d. Menentukan proporsi kumulatif setiap pilihan jawaban (mendekati normal).
- e. Menggunakan tabel Z dan tentukan nilai Z.
- f. Tentukan nilai indentitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh.
- g. Menentukan nilai skala (*scale value*).
- h. Hitung nilai numerik penskalaan (*scale value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area density under lower limit})}$$

- i. Menentukan nilai transpormasi (hasil skor) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan sebagai berikut:

$\text{Score} = \text{Skale Value} - \text{scale value minimum} + 1$
--

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021:156) mendefinisikan instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati. Pada dasarnya meneliti yaitu melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2021:145) Instrumen penelitian merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti

Menurut (Sugiyono, 2021:312) terdapat tiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: instrumen untuk menjaring data tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen dikembangkan dengan menggunakan sekala likert dengan lima skala. Skor terendah diberi angka 1 dan tertinggi diberi skor 5. Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data, harus di uji dulu validitas dan realibilitasnya.

Tabel 3 3 Tabel skala likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot Nilai	
			Positif	Negatif
1	SS	Sangat Setuju	5	1
2	S	Setuju	4	2
3	KS	Kurang Setuju	3	3
4	TS	Tidak Setuju	2	4
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2021:313)

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Gronlund dan Linn dalam (Rahmayanti et al., 2024:22) uji validitas adalah ketepatan interpretasi yang dibuat dari hasil pengukuran atau evaluasi. Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak dalam (Rahmayanti et al., 2024:22) validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali, (2024:22) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut pendapat dari (Sugiyono, 2021:127) standar validasi antara lain sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka angket/kuesioner tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka angket/kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila koefisien korelasi lebih besar dari tingkat kesalahan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini dilakukan uji validasi pada setiap variabel-variabel yang ada, dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat valid

atau tidak. Untuk itu, uji validitas dapat menggunakan rumus kolerasi. Rumus kolerasi berdasarkan pearson product moment yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Kolerasi

ΣXY = Jumlah perkalian variabel x dan y

Σx = Jumlah nilai variabel x

ΣY = Jumlah variabel y

ΣX^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

Σy^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

N = Banyaknya sampel

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak dalam (Rahmayanti et al., 2024:23) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali dalam (Rahmayanti et al., 2024:23) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics*. Butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan di tentukan reliabilitasnya.

Keiteria reliabel yaitu jika suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbac Alpa* $> 0,60$ namun jika *Cronbac Alpa* $<$ dari 0,6 maka variabel dinyatakan tidak reliabel. Semakin tinggi nilai *Cronbac Alpa* maka semakin baik reliabilitasnya.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur apakah terdapat penyimpangan data atau tidak dalam indikator variabel. Uji asumsi klasik yang diterapkan ada tiga yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1.1 Uji Normalitas

Menurut (Hantono, 2020:49) menjelaskan bahwa “Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari

populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. Distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram”.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam analisis normalitas data yaitu Liliefors, kolmogorof-smirnov, chi square, dan sebagainya. Maka penulis akan menggunakan uji one sample kolmogorov smimov. Tes satu sampel Kolmogorov-Smirnov adalah suatu tes goodness-of-fit. Artinya, yang diperhatikan adalah tingkat kesesuaian antara distribusi teoritis tertentu. Tes ini menetapkan apakah skor-skor dalam sampel dapat secara masuk akal dianggap berasal dari suatu populasi dengan distributive tertentu itu. Dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Nilai Signifikan atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal.
2. Nilai Signifikan atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.

3.9.1.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Widarjono dalam (Yaldi et al., 2022:95) mengungkapkan pengertian uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Menurut Ghozali Imam (2022:95) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinearitas dapat dilihat dari dua sisi, yaitu;

1. Nilai Tolerance dan lawannya. Dalam hal ini nilai tolerance yang baik adalah 0,10.
2. Nilai Varian Inflation Factor (VIF). Dalam hal ini nilai Nilai Varian Inflation Factor (VIF) yang baik adalah > 10 . Yang dimaksud dengan lawan dari nilai tolerance adalah nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (nilai Tolerance $\leq 0,10$ = nilai VIF ≥ 10).

Menurut Raharjo (2022:96) bahwa sebuah instrument apakah terkena masalah multikolinieritas atau tidak adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Varian Inflation Factor (VIP), sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari Tolerance cenderung lebih besar dari 0,10, maka dalam hal ini regresinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.
2. Apabila nilai dari Tolerance cenderung lebih kecil dari 0,10, maka dalam hal ini regresinya terjadi masalah multikolinieritas.

3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Firdausya & Indawati, 2023:22) menyatakan uji heteroskedastisitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah varian residual dari model regresi adalah konstan. Ada dua teknik untuk

mengidentifikasi heteroskedastisitas: teknik grafis dan statistik. Metode statistik dalam mendeteksi heteroskedastisitas terdiri dari uji korelasi spearman, uji park, uji white, uji glejser, uji goldfeld-quandt, dan uji breusch pagan godfrey (BPG). Metode-metode tersebut memiliki distribusi yang berbeda sebagai dasar dalam mendeteksi heteroskedastisitas. Uji glejser dan uji park mengikuti distribusi t-student dalam penarikan kesimpulannya sehingga dapat mendeteksi heteroskedastisitas secara parsial. Sedangkan uji lainnya seperti uji breusch pagan godfrey, uji white, dan uji goldfeld quandt mendeteksi heteroskedastisitas secara simultan menggunakan distribusi F (Fisher-Snector) dan distribusi chi-square dalam penarikan kesimpulannya.

Salah satu cara untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan analisis scatterplot. Model regresi yang tidak menunjukkan uji scatter plot, heteroskedastisitas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit). Hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 menyebar pada sumbu Y, hal ini menunjukkan telah terjadi homoskedastisitas.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2021:238) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang dimaksudkan untuk menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya dan untuk menganalisis data, dan dimaksudkan untuk kesimpulan dan generalisasi yang berlaku umum.

Statistik deskriptif hanya digunakan untuk data yang di kumpulkan dari kuesioner tertutup dan jawaban alternatif menggunakan skala likert. Statistik deskriptif dalam penelitian ini memberi peringkat kategori peringkat relatif terhadap rata-rata aritmatikanya.

Penggunaan statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penjelasan variabel penelitian. Variabel yang diukur dan dianalisis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Menurut (Wahyuni, 2020:2) “Analisis data deskriptif meliputi maksimum, minimum, mean (mean), dan persentase variabel penelitian”.Selanjutnya untuk mencari penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Selisih Kelas Terbesar – Kelas Terkecil

Banyak Kelas : 5

Dalam menginterpretasikan variabel yang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 3 4 Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Rentan Skor	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Kurang Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2021:148)

Setelah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum. Secara lebih jelas, maka dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3 1

Garis Kontinum

Sumber: (Sugiyono, 2021:148)

3.10.2 Analisis Verifikatif

Menurut (Sugiyono, 2021:8) mendefinisikan analisis verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.10.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Vivi Silvia, 2021:128) regresi linear berganda merupakan analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif, juga memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai dari variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Standard Error

a = Konstanta

3.10.2.2 Analisis Koefisien Kolerasi

Menurut (Vivi Silvia, 2021:126) mengungkapkan definisi koefisien kolerasi merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan

hubungan antara dua variabel yang dimaksud adalah apakah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat (sedang). Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah berbentuk kolerasi yang positif maupun kolerasinya berbentuk negatif. Kemudian perhitungan analisis koefisien relasi (r) yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan koefisien korelasi pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation).

Menurut (Sugiyono, 2021:228) koefisien korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama. Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2), koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependent dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independent. Dalam penelitian ini penulis menggunakan persamaan koefisien korelasi product moment karena data yang memiliki skala ukur rasio. Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien kolerasi pearson

x = Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja

y = Variabel kinerja karyawan

Menurut (Sugiyono, 2021:228) Korelasi product moment dilambangkan (r) koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna, agar dapat memberikan penafsiran dari koefisien korelasi tersebut maka dapat berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3 5 Pedoman Interpretasi Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2021:231)

3.10.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2021:201) menyatakan analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial”. Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada vidisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik

Adapun Rumus determinasi menurut (Sugiyono, 2021:201) adalah:

KD =

Di mana:

KD = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

3.10.3 Uji Hipotesis

Menurut (Hantono, 2020:28) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian”.

3.10.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut (Hantono, 2020:90) Uji F dalam analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan signifikansi keseluruhan model regresi berganda. Dengan kata lain uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y dengan 2 cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka hipotesis diterima atau berpengaruh

- b. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh
2. Berdasarkan nilai perbandingan f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $> f$ tabel maka hipotesis diterima atau berpengaruh
 - b. Jika nilai f hitung $< f$ tabel maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh



Gambar 3 2

Kurva Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

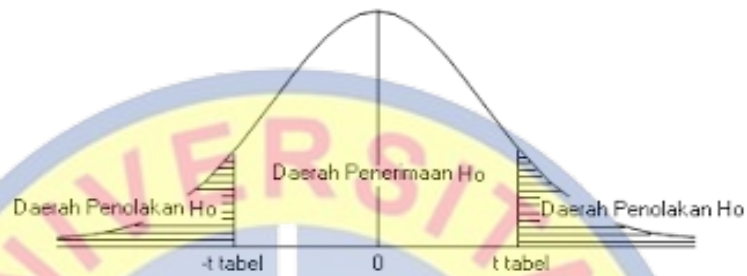
Sumber: (Sugiyono, 2021:258)

3.10.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen secara parsial dari masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen (Variabel Y) yang dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka hipotesis diterima atau berpengaruh
 - b. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh
2. Berdasarkan nilai perbandingan t hitung dan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima atau berpengaruh

- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh



Gambar 3 3
Kurva Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Sumber: (Sugiyono, 2021:250)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab sebelumnya telah diuraikan mengenai latar belakang penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, paradigma penelitian, hipotesis penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Pada penelitian kali ini terdapat 100 karyawan pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik sebagai populasi dan mengambil sampel sebanyak 50 karyawan pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang yang dipilih secara acak sebagai responden untuk pengumpulan data pada penelitian ini.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) dengan pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi serta uji t dan uji f.

4.1.1 Karakteristik Umum Responden

Gambaran umum mengenai responden ini akan disajikan dari data yang diperoleh pada penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden. Pengumpulan data dari penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja kasryawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, dengan cara penyebaran kuesioner menggunakan google form untuk

memperoleh data primer. Berikut peneliti sajikan data mengenai karakteristik responden yang diteliti dan dikelompokkan berdasarkan usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 4 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	10	20 %
25– 35 Tahun	13	26 %
35– 45 Tahun	16	32 %
45 – 50 Tahun	11	22 %
>50 Tahun	0	0 %
Total	50	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dari 50 orang responden pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 25 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 13 orang (26%), usia 35 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 16 orang (32%), usia 45 sampai dengan 50 tahun sebanyak 11 orang (22 %) dan usia lebih dari 50 tahun tidak ada (0%), dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK	35	70 %
Diploma	11	22 %
S1	4	8 %
Total	50	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dari 50 orang responden pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang menunjukan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK sebanyak 35 orang (70%). Responden yang pendidikan terakhirnya Diploma sebanyak 11 orang (22%), dan responden yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 4 orang (4%), dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhirnya.

Tabel 4 3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	6	12 %
1 – 5 Tahun	22	44 %
5 – 10 Tahun	21	42 %
> 10 Tahun	1	2 %
Total	50	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dari 50 orang responden pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang menunjukan bahwa responden yang lama bekerjanya selama 1 tahun sebanyak 6 orang (12%). Responden yang lama

bekerjanya selama 1 – 5 Tahun sebanyak 22 orang (44%). Responden yang lama bekerjanya selama 5 – 10 Tahun sebanyak 21 orang (42%), dan responden yang lama bekerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak 1 orang (1%), dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

4.1.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrument penelitian dalam mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Hasil uji validitas ini dapat diketahui dengan membandingkan r-Hitung dan r-Tabel. Setiap butir pernyataan dikatakan valid jika $r\text{-Hitung} > r\text{-Tabel}$.

Tabel 4 4

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	P1	0,893	0,2787	Valid
	P2	0,837	0,2787	Valid
	P3	0,799	0,2787	Valid
	P4	0,887	0,2787	Valid
	P5	0,785	0,2787	Valid
	P6	0,782	0,2787	Valid
	P7	0,906	0,2787	Valid
	P8	0,874	0,2787	Valid
	P9	0,739	0,2787	Valid
	P10	0,893	0,2787	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja pada tabel 4.4 menyatakan bahwa sebanyak sepuluh pernyataan setiap butir nya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$.

Tabel 4 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	P11	0,756	0,2787	Valid
	P12	0,781	0,2787	Valid
	P13	0,899	0,2787	Valid
	P14	0,801	0,2787	Valid
	P15	0,644	0,2787	Valid
	P16	0,731	0,2787	Valid
	P17	0,862	0,2787	Valid
	P18	0,704	0,2787	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja pada tabel 4.5 menyatakan bahwa sebanyak delapan pernyataan setiap butir nya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$.

Tabel 4 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P19	0,865	0,2787	Valid
	P20	0,848	0,2787	Valid
	P21	0,881	0,2787	Valid
	P22	0,778	0,2787	Valid
	P23	0,848	0,2787	Valid
	P24	0,710	0,2787	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	P25	0,839	0,2787	Valid
	P26	0,731	0,2787	Valid
	P27	0,822	0,2787	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan pada tabel 4.6 menyatakan bahwa sebanyak sembilan pernyataan setiap butir nya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$

4.1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kepercayaan pada instrumen penelitian. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil uji dikatakan reliabel jika hasil dari *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS 26 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 7

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,947	10

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.7 menunjukan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947 yang berarti lebih besar dari 0,60 ini berarti variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4 8
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,896	8

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 yang berarti lebih besar dari 0,60 ini berarti variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4 9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,935	9

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935 yang berarti lebih besar dari 0,60 ini berarti variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.4 Hasil Uji Deskriptif

4.1.4.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Kerja

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi Kebutuhan Kerja terdiri atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 10 Pernyataan 1
Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Sesuai	5	0	0	0 (%)
Sesuai	4	1	4	2 (%)
Kurang Sesuai	3	11	33	22 (%)
Tidak Sesuai	2	21	42	42 (%)
Sangat tidak sesuai	1	17	17	34 (%)
Jumlah		50	96	100 (%)
Rata-Rata			1,92	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan "Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja" berada dalam kategori tidak baik, dengan skor rata-rata sebesar 1,92. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden yang menyatakan "Tidak Sesuai" sebanyak 42%, dan "Sangat Tidak Sesuai" sebanyak 34%, sementara itu, hanya 2% responden yang menyatakan "Sesuai", dan tidak ada satupun responden yang menyatakan "Sangat Sesuai". Sebanyak 22% responden menyatakan "Kurang Sesuai". Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang merasa gaji yang diterima belum mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban, sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja secara negatif.

Tabel 4 11 Pernyataan 2

Jadwal istirahat di tempat kerja tidak fleksibel dan mengganggu kenyamanan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak fleksibel	5	10	50	20 (%)
Tidak Fleksibel	4	23	92	46 (%)

Kurang Fleksibel	3	15	45	30(%)
Fleksibel	2	0	0	0(%)
Sangat Fleksibel	1	2	2	4(%)
Jumlah		50	189	100 (%)
Rata-Rata			3,78	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan *“Jadwal istirahat di tempat kerja tidak fleksibel dan mengganggu kenyamanan”* berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata sebesar 3,78, namun mayoritas responden menyatakan "Tidak Fleksibel" sebanyak 46%, kemudian "Kurang Fleksibel" sebesar 30%, dan "Sangat Tidak Fleksibel" sebanyak 20%. Sementara itu, hanya sedikit responden yang menyatakan "Sangat Fleksibel" yaitu sebesar 4%, dan tidak ada responden yang memilih "Fleksibel". Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan merasakan adanya keterbatasan fleksibilitas dalam jadwal istirahat yang disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan karena waktu istirahat yang kaku dapat memengaruhi efektivitas pemulihan energi serta tingkat konsentrasi mereka saat kembali bekerja.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan rasa tenang selamat dari kecelakaan kerja

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 12 Pernyataan 1

Perusahaan menyediakan APD(Alat Pelindung Diri) dalam kondisi lengkap

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat lengkap	5	1	5	2 (%)
Lengkap	4	3	12	6 (%)
Kurang lengkap	3	17	51	34 (%)
Tidak lengkap	2	18	36	36 (%)
Sangat tidak lengkap	1	11	11	22 (%)
Jumlah		50	115	100 (%)
Rata-Rata			2,3	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap ketersediaan dan kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) di Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang berada pada kategori tidak baik, dengan skor rata-rata 2,3. Hal ini diperkuat oleh tanggapan responden yang sebagian besar menyatakan tidak lengkap sebanyak 36%, dan sangat tidak lengkap sebanyak 22%. Sementara itu, responden yang menyatakan kurang lengkap sebanyak 34%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa fasilitas keselamatan kerja yang diberikan belum memenuhi standar yang layak. Hanya sebagian kecil responden yang menjawab lengkap sebanyak 6%, dan sangat lengkap sebanyak 2%, yang mengindikasikan bahwa hanya sedikit karyawan yang merasa terlindungi secara optimal saat bekerja.

Tabel 4 13 Pernyataan 2

Premi kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan risiko pekerjaan karyawan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak sesuai	5	17	85	34 (%)

Tidak Sesuai	4	19	76	38 (%)
Kurang Sesuai	3	8	24	16 (%)
Sesuai	2	2	4	4 (%)
Sangat sesuai	1	4	4	8 (%)
Jumlah		50	193	100 (%)
Rata-Rata			3,86	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan *"Premi kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan risiko pekerjaan karyawan"* berada pada kategori Baik, dengan skor rata-rata sebesar 3,86 namun mayoritas responden yang menjawab "Tidak Sesuai" sebanyak 38%, dan "Sangat Tidak Sesuai" sebanyak 34%. Sebanyak 16% responden menyatakan "Kurang Sesuai", sementara hanya 8% yang menyatakan "Sangat Sesuai", dan 4% yang menjawab "Sesuai". Hal ini menggambarkan mayoritas karyawan menilai bahwa premi kesehatan yang mereka terima jauh dari harapan serta tidak sebanding dengan risiko pekerjaan yang dijalani sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi untuk menyesuaikan premi kesehatan dengan tingkat risiko kerja yang dihadapi pada divisi mekanik, sehingga tercipta rasa keadilan, motivasi, dan loyalitas yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Kekerabatan

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi Kebutuhan Kekerabatan terdiri atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 14 Pernyataan 1

Sesama rekan kerja saling membantu ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat membantu	5	1	5	(%)
membantu	4	6	24	(%)
Kurang membantu	3	15	45	(%)
Tidak membantu	2	17	34	(%)
Sangat tidak membantu	1	11	11	(%)
Jumlah		50	119	100 (%)
Rata-Rata			2,38	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan kekerabatan pada indikator hubungan sesama karyawan berada pada kategori tidak baik, dengan skor rata-rata 2,38. Hal ini didukung oleh tanggapan responden yang menyatakan Sangat Membantu sebesar 2%, Membantu sebesar 12%, Kurang Membantu sebesar 30%, Tidak Membantu sebesar 34%, dan Sangat Tidak Membantu sebesar 22%.

Tabel 4 15 Pernyataan 2

Tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan di lingkungan kerja mekanik

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak mendukung	5	18	90	36 (%)
Tidak mendukung	4	20	80	40 (%)
Netral	3	8	24	16 (%)
Mendukung	2	1	2	2 (%)
Sangat mendukung	1	3	3	6 (%)
Jumlah		50	199	100 (%)
Rata-Rata			3,98	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan "Tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan di lingkungan kerja mekanik" berada pada kategori "

Baik" dengan skor rata-rata sebesar 3,98 namun mayoritas tanggapan responden yang didominasi oleh kategori "Tidak Mendukung" sebesar 40% dan "Sangat Tidak Mendukung" sebesar 36%, yang jika digabungkan mencapai 76% dari total responden. Sementara itu, hanya 2% responden yang menyatakan "Mendukung" dan 6% yang "Sangat Mendukung", sedangkan 16% berada pada posisi Netral. Temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa sebagian besar karyawan merasakan kurangnya solidaritas dan dukungan dalam lingkungan kerja mereka. Perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk membangun kembali budaya kerja yang kondusif, misalnya melalui program *team building*, pelatihan komunikasi antar karyawan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan sikap saling membantu dan mendukung.

D. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan akan di apresiasi

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi Kebutuhan akan di apresiasi atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 16 Pernyataan 1

Sering mendapatkan pujian dari atasan atas pencapaian kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat sering	5	0	0	0 (%)
Sering	4	2	8	4 (%)
Kurang sering	3	3	9	6 (%)
Tidak sering	2	32	64	64 (%)
Sangat tidak sering	1	13	13	26 (%)
Jumlah		50	94	100 (%)
Rata-Rata			1,88	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap kebutuhan akan diapresiasi, pada indikator “*di kagumi dan dipuji oleh atasan atas pencapaian kerja*”, berada pada kategori “Tidak Baik” dengan skor rata-rata sebesar 1,88. Hal ini diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan *Sangat Sering* sebesar 0%, *Sering* sebesar 4%, *Kurang Sering* sebesar 6%, *Tidak Sering* sebesar 64%, dan *Sangat Tidak Sering* sebesar 26%.

Tabel 4 17 Pernyataan 2

Reward yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak mempengaruhi	5	11	55	22 (%)
Tidak mempengaruhi	4	27	108	54 (%)
Kurang mempengaruhi	3	7	21	14 (%)
Mempengaruhi	2	4	8	8 (%)
Sangat Mempengaruhi	1	1	1	2 (%)
Jumlah		50	193	100 (%)
Rata-Rata			3,86	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.17 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan “*Reward yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan*”, yang merupakan bagian dari dimensi Kebutuhan Akan Diapresiasi dalam variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil distribusi tanggapan dari 50 responden, skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,86, yang masuk dalam kategori “Baik”, namun sebagian besar responden memberikan penilaian negatif terhadap pengaruh reward terhadap motivasi kerja. Sebanyak 22% responden menyatakan “Sangat Tidak Mempengaruhi”, dan 54% menyatakan “Tidak Mempengaruhi”,

sehingga secara keseluruhan 76% responden cenderung tidak merasa terdorong oleh reward yang diberikan perusahaan. Hanya sebagian kecil yang menyatakan bahwa reward "*Mempengaruhi*" (8%) dan "*Sangat Mempengaruhi*" (2%), sedangkan 14% lainnya menyatakan "*Kurang Mempengaruhi*". Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa kebijakan reward yang diterapkan perusahaan masih belum sesuai dengan harapan maupun kebutuhan karyawan. Kondisi ini berimplikasi pada perlunya perusahaan mengevaluasi kembali sistem penghargaan yang diterapkan. Reward sebaiknya tidak hanya bersifat material (misalnya bonus atau insentif), tetapi juga dapat berupa bentuk non-material seperti pengakuan, promosi jabatan, peluang pengembangan diri, maupun penghargaan simbolis yang dapat meningkatkan rasa dihargai.

E. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Realisasi diri

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi Kebutuhan Realisasi diri atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 18 Pernyataan 1

karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu diberi kesempatan	5	2	10	4 (%)
Sering diberi kesempatan	4	2	8	4 (%)
Kadang-kadang diberi kesempatan	3	15	45	30 (%)
Jarang diberi kesempatan	2	16	32	32 (%)
Tidak pernah diberi kesempatan	1	15	15	30 (%)

Jumlah	50	110	100 (%)
Rata-Rata		2,2	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan "*Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan*" berada pada kategori Tidak Baik, dengan skor rata-rata 2,2. Hal ini didasarkan pada distribusi jawaban responden sebagai berikut: 4% menyatakan *Selalu diberi kesempatan*, 4% menyatakan *Sering diberi kesempatan*, 30% menyatakan *Kadang-kadang diberi kesempatan*, 32% menyatakan *Jarang diberi kesempatan*, dan 30% menyatakan *Tidak pernah diberi kesempatan*.

Tabel 4 19 Pernyataan 2

Perusahaan tidak menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak menyediakan	5	18	90	36 (%)
Tidak menyediakan	4	22	88	44 (%)
Kurang menyediakan	3	7	21	14 (%)
Menyediakan	2	0	0	0 (%)
Sangat menyediakan	1	3	3	6 (%)
Jumlah		50	202	100 (%)
Rata-Rata			4,04	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04, yang berada dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai perusahaan tidak menyediakan pelatihan keterampilan kerja dengan optimal. Sebagian besar responden menyatakan "Tidak menyediakan"

sebanyak 44%, disusul dengan "Sangat tidak menyediakan" sebanyak 36%, yang menandakan ketidakpuasan karyawan terhadap perhatian perusahaan dalam menyediakan program pengembangan keterampilan. Hanya 6% responden yang menyatakan "Sangat menyediakan", dan tidak ada responden yang menyatakan "Menyediakan", sedangkan 14% lainnya menyatakan "Kurang menyediakan".

F. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4 20

Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					N	SUM	MEAN	KATEGORI
		5	4	3	2	1				
Dimensi Kebutuhan Kerja										
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja	0	1	11	21	17	50	96	1,92	Tidak Baik
2	Jadwal istirahat di tempat kerja tidak fleksibel dan mengganggu kenyamanan	10	23	15	0	2	50	189	3,78	Baik
Dimensi Kebutuhan rasa tentram selamat dari kecelakaan kerja										
3	Perusahaan menyediakan APD(Alat Pelindung Diri) dalam kondisi lengkap	1	3	17	18	11	50	115	2,3	Tidak Baik
4	Premi kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan risiko pekerjaan karyawan	17	19	8	2	4	50	193	3,86	Baik
Dimensi Kebutuhan kekerabatan										
5	Sesama rekan kerja saling membantu	1	6	15	17	11	50	119	2,38	Tidak Baik

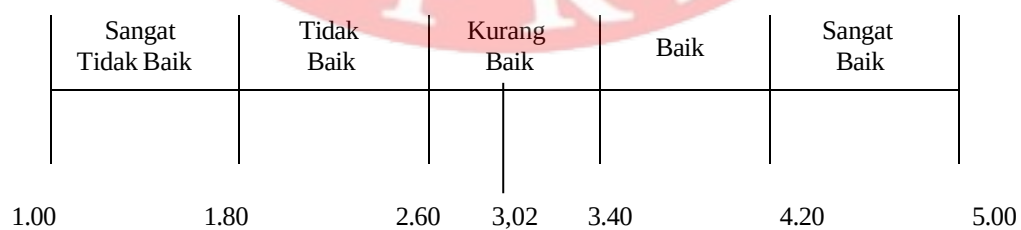
No	Pernyataan	Jawaban Responden						N	SUM	MEAN	KATEGORI
		5	4	3	2	1					
	ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan										
6	Tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan di lingkungan kerja mekanik	18	20	8	1	3	50	199	3,98	Baik	
Dimensi Kebutuhan Akan di Apresiasi											
7	Sering mendapatkan pujian dari atasan atas pencapaian kerja	0	2	3	32	13	50	94	1,88	Tidak Baik	
8	Reward yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan	11	27	7	4	1	50	193	3,86	Baik	
Dimensi Kebutuhan Realisasi Diri											
9	Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan	2	2	15	16	15	50	110	2,2	Tidak Baik	
10	Perusahaan tidak menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja	18	12	7	0	3	50	202	4,04	Baik	
Total Rata-Rata									30,2	Kurang Baik	
									3,02		

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang menunjukkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,02, yang berada dalam kategori "Kurang Baik" karena berada pada interval 2,61– 3,40.

Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan "Perusahaan tidak menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja" dengan nilai 4,04, termasuk dalam kategori "Baik". Sementara itu, skor terendah diperoleh pada pernyataan "Sering mendapatkan pujian dari atasan atas pencapaian kerja" dengan nilai 1,88, yang menunjukkan bahwa kebutuhan akan apresiasi belum terpenuhi secara optimal. Hal ini bisa berdampak terhadap motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Secara umum, seluruh pernyataan yang dikaji pada dimensi kebutuhan kerja, rasa aman, kekerabatan, apresiasi, dan realisasi diri, memiliki nilai rata-rata yang masuk ke dalam kategori "Kurang Baik".



Gambar 4 1

Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

4.1.4.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Penerangan

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi Penerangan atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 21 Pernyataan 1

Cahaya di tempat kerja cukup terang untuk mendukung pekerjaan Karyawan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat terang	5	4	20	8 (%)
Terang	4	2	8	4 (%)
Kurang Terang	3	13	39	26 (%)
Tidak Terang	2	24	48	48 (%)
Sangat Tidak Terang	1	7	7	14 (%)
Jumlah		50	122	100 (%)
Rata-Rata			2,44	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa kondisi penerangan (cahaya) di tempat kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang berada pada kategori Tidak Baik dengan skor rata-rata 2,44. Hal ini ditunjukkan dari persebaran tanggapan responden, di mana yang menyatakan Sangat Terang sebanyak 4 responden (8%), Terang sebanyak 2 responden (4%), Kurang Terang sebanyak 13 responden (26%), Tidak Terang sebanyak 24 responden (48%), dan Sangat Tidak Terang sebanyak 7 responden (14%).

Tabel 4 22 Pernyataan 2

Ruang kerja sering terasa pengap karena ventilasi yang tidak berfungsi dengan baik

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak berfungsi	5	13	65	26 (%)
Tidak berfungsi	4	15	60	30 (%)
Kurang berfungsi	3	15	45	30 (%)
Berfungsi	2	2	4	4 (%)
Sangat berfungsi	1	5	5	10 (%)
Jumlah		50	179	100 (%)
Rata-Rata			3,58	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa ventilasi udara pada ruang kerja di Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang berada pada kategori “Baik” dengan skor rata-rata sebesar 3,58 namun tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa “Ruang kerja sering terasa pengap karena ventilasi yang tidak berfungsi dengan baik.” Sebagian besar responden memberikan tanggapan Tidak Berfungsi (30%) dan Kurang Berfungsi (30%), sedangkan hanya sebagian kecil yang menyatakan Sangat Berfungsi (10%) dan Berfungsi (4%). Adapun yang menyatakan Sangat Tidak Berfungsi sebesar 26%. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa ruang kerja sering pengap, khususnya pada saat aktivitas produksi sedang tinggi atau ketika jumlah karyawan di dalam ruangan cukup banyak. perusahaan perlu melakukan evaluasi teknis secara menyeluruh terhadap sistem ventilasi, seperti menambah exhaust fan, memperbaiki sirkulasi udara alami, atau melakukan pemeliharaan rutin pada perangkat ventilasi.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Warna

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi warna atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 23 Pernyataan 1

Tata warna ruangan mendukung suasana kerja yang produktif

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat mendukung	5	3	15	6 (%)
Mendukung	4	3	12	6 (%)
Kurang Mendukung	3	25	75	50 (%)
Tidak Mendukung	2	13	26	26 (%)
Sangat tidak mendukung	1	6	6	12 (%)
Jumlah		50	134	100 (%)
Rata-Rata			2,68	Kurang Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap tata warna ruangan yang mendukung suasana kerja yang produktif berada pada kategori Kurang Baik dengan skor rata-rata sebesar 2,68. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang sebagian besar menjawab Kurang Mendukung sebanyak 50%, Tidak Mendukung sebanyak 26%, dan Sangat Tidak Mendukung sebanyak 12%. Sementara itu, responden yang memberikan tanggapan Mendukung dan Sangat Mendukung masing-masing hanya sebesar 6%.

Tabel 4 24 Pernyataan 2

Dekorasi dan hiasan di area kerja berantakan dan tidak rapih sehingga mengganggu suasana bekerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak rapih	5	9	45	18 (%)

Tidak rapih	4	17	68	34 (%)
Kurang rapih	3	16	48	32 (%)
Rapih	2	6	12	12 (%)
Sangat rapih	1	2	2	4 (%)
Jumlah		50	175	100 (%)
Rata-Rata			3,5	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.24 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan “*Dekorasi dan hiasan di area kerja berantakan dan tidak rapi sehingga mengganggu suasana bekerja*”. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa tanggapan responden mayoritas berada pada kategori negatif, dengan skor rata-rata sebesar 3,5 yang berada dalam kategori Baik, namun tanggapan responden yaitu: sebanyak 18% responden menyatakan *Sangat Tidak Rapi*, 34% menyatakan *Tidak Rapi*, dan 32% menyatakan *Kurang Rapi*. Sementara itu, hanya 12% yang menyatakan *Rapi*, dan 4% menyatakan *Sangat Rapi*. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi dekorasi dan hiasan di area kerja berpotensi mengganggu kenyamanan, konsentrasi, serta motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak tertata rapi dapat menimbulkan kesan semrawut, menurunkan estetika ruang, serta mengurangi produktivitas karena suasana kerja menjadi kurang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penataan ulang dekorasi serta meningkatkan kebersihan dan kerapian area kerja.

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Bunyi

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 25 Pernyataan 1

Nada lagu yang diputar di area kerja membantu karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat membantu	5	11	55	22 (%)
Membantu	4	4	16	8 (%)
Kurang membantu	3	11	33	22 (%)
Tidak membantu	2	15	30	30 (%)
Sangat tidak membantu	1	9	9	18 (%)
Jumlah		50	143	100 (%)
Rata-Rata			2,86	Kurang Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan "Nada lagu yang diputar di area kerja membantu karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja" berada pada kategori kurang baik, dengan rata-rata skor sebesar 2,86. Hal ini didukung oleh hasil distribusi tanggapan responden, di mana yang menyatakan *Sangat Membantu* sebanyak 22%, *Membantu* sebanyak 8%, *Kurang Membantu* sebanyak 22%, *Tidak Membantu* sebanyak 30%, dan *Sangat Tidak Membantu* sebanyak 18%.

Tabel 4 26 Pernyataan 2

Kebisingan mesin membuat karyawan tidak berkonsentrasi saat bekerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak konsentrasi	5	9	45	18 (%)
Tidak konsentrasi	4	24	96	48 (%)
Kurang berkonsentrasi	3	12	36	24 (%)
Konsentrasi	2	2	4	4 (%)
Sangat konsentrasi	1	3	3	6 (%)
Jumlah		50	184	100 (%)
Rata-Rata			3,68	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan "*Kebisingan mesin membuat karyawan tidak berkonsentrasi saat bekerja*" berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata sebesar 3,68 namun sebagian besar responden mengalami gangguan konsentrasi akibat kebisingan di lingkungan kerja. Distribusi tanggapan responden menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden (18%) menyatakan *sangat tidak konsentrasi*, 24 responden (48%) menyatakan *tidak konsentrasi*, dan 12 responden (24%) menyatakan *kurang berkonsentrasi*. Hanya sebagian kecil responden yang menyatakan *konsentrasi* sebanyak 2 orang (4%), dan yang menyatakan *sangat konsentrasi* sebanyak 3 orang (6%). Kondisi ini memperlihatkan bahwa kebisingan mesin merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang cukup mengganggu dan berpotensi menurunkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, diperlukan upaya manajerial untuk mengurangi tingkat kebisingan, misalnya melalui perawatan mesin secara berkala, penggunaan alat peredam suara, agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan fokus kerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

D. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Udara

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 responden mengenai Dimensi Udara atas dua item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 27 Pernyataan 1

Suhu di tempat kerja terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat nyaman	5	2	10	(%)
Nyaman	4	2	8	(%)
Kurang nyaman	3	5	15	(%)
Tidak nyaman	2	29	58	(%)
Sangat tidak nyaman	1	12	12	(%)
Jumlah		50	103	100 (%)
Rata-Rata			2,06	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.27 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan “Suhu di tempat kerja terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan” sebagai bagian dari dimensi udara pada variabel lingkungan kerja. Hasil menunjukkan bahwa suhu di tempat kerja dirasakan kurang mendukung oleh mayoritas responden, yang tergambar dari skor rata-rata sebesar 2,06 dan berada dalam kategori Tidak Baik. Rincian tanggapan responden yaitu sebanyak 10% menyatakan Sangat Nyaman, 8% menyatakan Nyaman, 15% menyatakan Kurang Nyaman, 58% menyatakan Tidak Nyaman, dan 12% menyatakan Sangat Tidak Nyaman. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden (70%) merasa tidak nyaman dengan suhu di tempat kerja, yang berdampak pada konsentrasi kerja karyawan.

Tabel 4 28 Pernyataan 2

Tempat kerja tidak nyaman karena udara nya terlalu lembap atau pengap sehingga mengganggu kenyamanan kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak nyaman	5	23	115	46 (%)
Tidak nyaman	4	15	60	30 (%)
Kurang nyaman	3	11	33	22 (%)
Nyaman	2	0	0	0 (%)
Sangat Nyaman	1	1	1	2 (%)
Jumlah		50	209	100 (%)
Rata-Rata			4,18	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kenyamanan udara di lingkungan kerja Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata 4,18 namun tanggapan responden terhadap pernyataan "*Tempat kerja tidak nyaman karena udaranya terlalu lembap atau pengap sehingga mengganggu kenyamanan kerja.*" Sebagian besar responden menyatakan Sangat Tidak Nyaman sebanyak 46%, diikuti oleh Tidak Nyaman sebesar 30%, dan Kurang Nyaman sebanyak 22%. Hanya 2% responden yang menyatakan Sangat Nyaman, dan tidak ada responden yang menjawab Nyaman (0%). Hal ini dapat diartikan bahwa walaupun secara keseluruhan udara di ruang kerja masih dianggap cukup baik, namun terdapat permasalahan tertentu yang signifikan, khususnya terkait sirkulasi udara dan kelembapan ruangan. Dengan demikian, faktor ventilasi dan sirkulasi udara menjadi aspek yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.

E. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4 29
Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					N	SUM	MEAN	KATEGORI
		5	4	3	2	1				
Dimensi Penerangan										
1	Cahaya di tempat kerja cukup terang untuk mendukung pekerjaan Karyawan	4	2	13	24	7	50	122	2,44	Tidak Baik
2	Ruang kerja sering terasa pengap karena ventilasi yang tidak berfungsi dengan baik	13	15	15	2	5	50	179	3,58	Baik
Dimensi Warna										
3	Tata warna ruangan mendukung suasana kerja yang produktif	3	3	25	13	6	50	134	2,68	Kurang Baik
4	Dekorasi dan hiasan di area kerja berantakan dan tidak rapih sehingga mengganggu suasana bekerja	9	17	16	6	2	50	175	3,5	Baik
Dimensi Bunyi										
5	Nada lagu yang diputar di area kerja membantu karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja	11	4	11	15	9	50	143	2,86	Kurang Baik
6	Kebisingan	9	24	12	2	3	50	184	3,68	Baik

No	Pernyataan	Jawaban Responden					N	SUM	MEAN	KATEGORI
		5	4	3	2	1				
	mesin membuat karyawan tidak berkonsentrasi saat bekerja									
Dimensi Udara										
7	Suhu di tempat kerja terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan	2	2	5	29	12	50	103	2,06	Tidak Baik
8	Tempat kerja tidak nyaman karena udaranya terlalu lembap atau pengap sehingga mengganggu kenyamanan kerja	23	15	11	0	1	50	209	4,18	Baik
Total Rata-Rata									24,98 3,12	Kurang Baik

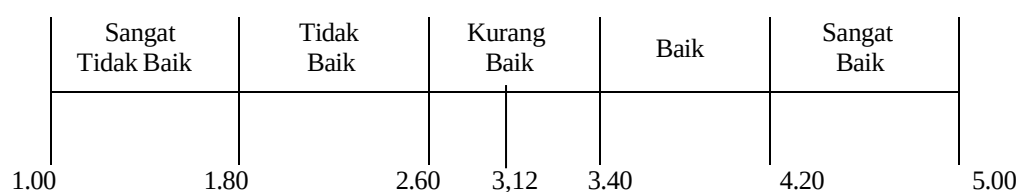
Sumber: Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.29, hasil yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang didapat sebesar 3,12, yang berada pada interval 2,61 - 3,40, sehingga termasuk dalam kategori "Kurang Baik". Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini kurang mendukung kinerja secara optimal.

Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan "Tempat kerja tidak nyaman karena udaranya terlalu lembap atau pengap sehingga mengganggu kenyamanan kerja", dengan nilai mean sebesar 4,18, termasuk dalam kategori "Baik". Sementara itu, skor terendah diperoleh pada pernyataan "*Suhu di tempat kerja*

terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan” dengan nilai mean sebesar 2,06, yang termasuk kategori “*Tidak Baik*”. Hasil ini menggambarkan bahwa faktor sirkulasi udara dan kenyamanan suhu menjadi salah satu hambatan utama dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang panas, pengap, dan kurang ventilasi membuat karyawan sulit berkonsentrasi, cepat lelah, serta menurunkan motivasi untuk bekerja secara optimal. Kondisi tersebut disebabkan dengan adanya area perbaikan mesin di Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang belum tertata dengan baik. Penempatan mesin yang berdekatan tanpa ruang gerak yang cukup, tumpukan peralatan yang tidak terorganisir, serta kurangnya jalur sirkulasi udara menyebabkan ruangan menjadi semakin panas dan tidak nyaman. Tata letak tempat kerja yang kurang rapi juga meningkatkan risiko kebisingan, debu, serta potensi kecelakaan kerja.

Dengan demikian, perbaikan tata letak ruang kerja, pengaturan sirkulasi udara, serta penataan peralatan menjadi aspek yang sangat penting untuk ditindak lanjuti oleh manajemen agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan.



Gambar 4 2

Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

4.1.4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

A. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Hasil Kerja

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 mengenai Dimensi Hasil Kerja atas tiga item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 30 Pernyataan 1

Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Mampu	5	1	5	2 (%)
Mampu	4	15	60	30 (%)
Kurang mampu	3	15	45	30 (%)
Tidak mampu	2	12	24	24 (%)
Sangat tidak mampu	1	7	7	14 (%)
Jumlah		50	141	100 (%)
Rata-Rata			2,82	Kurang Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa kemampuan karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan berada pada kategori Kurang Baik, dengan skor rata-rata 2,82. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan responden yang menyatakan Sangat Mampu hanya sebesar 2%, Mampu sebanyak 30%, Kurang Mampu sebanyak 30%, Tidak Mampu sebanyak 24%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Mampu sebesar 14%.

Tabel 4 31 Pernyataan 2

Tidak pernah memperhatikan Standar kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak pernah	5	8	40	16 (%)
Tidak pernah	4	14	56	28 (%)
Jarang	3	22	66	44 (%)
Pernah	2	4	8	8 (%)
Selalu memperhatikan	1	2	2	4 (%)
Jumlah		50	172	100 (%)
Rata-Rata			3,44	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap standar kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 3,44 namun sebagian besar responden memberikan penilaian yang rendah terhadap perhatian terhadap standar kualitas kerja. Hal ini didukung oleh data sebagai berikut: sebanyak 16% responden menyatakan Sangat Tidak Pernah memperhatikan standar kualitas, 28% menyatakan Tidak Pernah, dan 44% menyatakan Jarang memperhatikannya. Sementara itu, hanya 8% yang menyatakan Pernah, dan hanya 4% yang menyatakan Selalu Memperhatikan standar kualitas kerja. Dengan kata lain, meskipun skor rata-rata berada pada kategori *Baik*, namun secara praktis masih terdapat kesenjangan yang signifikan antara penilaian rata-rata dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap sosialisasi, pelatihan, dan pengawasan standar kualitas kerja.

Tabel 4 32 Pernyataan 3

Mampu menyelesaikan tugas kerja tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Mampu	5	4	20	8 (%)
Mampu	4	7	28	14 (%)
Kurang mampu	3	12	36	24 (%)
Tidak mampu	2	17	34	34 (%)
Sangat tidak mampu	1	10	10	20 (%)
Jumlah		50	128	100 (%)
Rata-Rata			2,56	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas kerja tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan” berada pada kategori tidak baik, dengan rata-rata skor sebesar 2,56. Hal ini didasarkan pada hasil distribusi jawaban responden, di mana yang menyatakan Sangat Mampu sebesar 8%, Mampu sebesar 14%, Kurang Mampu sebesar 24%, Tidak Mampu sebesar 34%, dan Sangat Tidak Mampu sebesar 20%.

B. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Perilaku Kerja

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 mengenai Dimensi Perilaku Kerja atas tiga item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 33 Pernyataan 1

Datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak sesuai	5	7	35	8 (%)
Tidak sesuai	4	19	76	14 (%)

Kurang sesuai	3	12	36	24 (%)
Sesuai	2	9	18	34 (%)
Sangat sesuai	1	3	3	20 (%)
Jumlah		50	168	100 (%)
Rata-Rata			3,36	Kurang Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan *“Datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan”* berada pada kategori Kurang Baik, dengan skor rata-rata sebesar 3,36. Hal ini mencerminkan bahwa disiplin waktu kerja masih menjadi permasalahan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Distribusi jawaban responden memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori Sesuai sebanyak 34%, diikuti oleh Kurang Sesuai sebesar 24%, Sangat Sesuai sebanyak 20%, Tidak Sesuai sebesar 14%, dan Sangat Tidak Sesuai sebanyak 8%.

Tabel 4 34 Pernyataan 2

Selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan masalah dalam pekerjaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu	5	3	15	6 (%)
Sering	4	0	0	0 (%)
Kadang-kadang	3	17	51	34 (%)
Jarang	2	19	38	38 (%)
Tidak pernah	1	11	11	22 (%)
Jumlah		50	115	100 (%)
Rata-Rata			2,3	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.34 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan *“Selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan masalah dalam pekerjaan”*, yang termasuk dalam dimensi Perilaku Kerja. Dari data tersebut, diketahui bahwa

skor rata-rata yang diperoleh adalah 2,3 dan masuk dalam kategori Tidak Baik. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 17 orang (34%), Jarang sebanyak 19 orang (38%), dan bahkan terdapat 11 orang (22%) yang menyatakan Tidak Pernah berusaha mencari solusi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan. Hanya sedikit responden yang menyatakan Selalu sebanyak 3 orang (6%), dan tidak ada yang menjawab Sering.

Tabel 4 35 Pernyataan 3

Tidak memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat tidak memperhatikan	5	6	30	12 (%)
Tidak memperhatikan	4	22	88	44 (%)
Kurang memperhatikan	3	17	51	34 (%)
Memperhatikan	2	3	6	6 (%)
Sangat memperhatikan	1	2	2	4 (%)
Jumlah		50	177	100 (%)
Rata-Rata			3,54	Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.35 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan “Tidak memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan” pada Dimensi Perilaku Kerja berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 3,54. Namun berdasarkan tanggapan responden, yaitu sebanyak 12% menyatakan *sangat memperhatikan*, 6% menyatakan *memperhatikan*, 34% menyatakan *kurang memperhatikan*, 44% menyatakan *tidak memperhatikan*, dan 12% menyatakan *sangat tidak memperhatikan*. Hal tersebut menggambarkan adanya kecenderungan perilaku kerja yang kurang teliti, di mana karyawan cenderung terburu-buru atau

kurang fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, meskipun skor rata-rata menunjukkan kategori “Baik”, distribusi tanggapan responden justru memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan masih menghadapi tantangan dalam aspek ketelitian. Kondisi ini menjadi sinyal penting bagi perusahaan untuk lebih menekankan pentingnya kualitas kerja, khususnya dalam hal ketelitian, melalui pelatihan, pemberian feedback, serta sistem pengawasan yang lebih terstruktur agar kinerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

C. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Sifat Pribadi

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 50 mengenai Dimensi Sifat Pribadi atas tiga item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4 36 Pernyataan 1

Atasan mampu memberikan arahan kerja dengan jelas

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Mampu	5	2	10	4 (%)
Mampu	4	4	16	8 (%)
Kurang mampu	3	15	45	30 (%)
Tidak mampu	2	21	42	42 (%)
Sangat tidak mampu	1	8	8	16 (%)
Jumlah		50	121	100 (%)
Rata-Rata			2,42	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.36 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan “Atasan mampu memberikan arahan kerja dengan jelas”, yang merupakan bagian dari dimensi sifat pribadi dalam indikator kinerja karyawan. Berdasarkan

data yang diperoleh, skor rata-rata berada pada angka 2,42 yang termasuk dalam kategori "Tidak Baik". Hasil ini didukung oleh distribusi jawaban responden, di mana hanya 4% responden yang menyatakan *Sangat Mampu*, 8% menyatakan *Mampu*, 30% menyatakan *Kurang Mampu*, 42% menyatakan *Tidak Mampu*, dan 16% menyatakan *Sangat Tidak Mampu*.

Tabel 4 37 Pernyataan 2

Sering memberikan laporan yang tidak sesuai kenyataan agar terlihat baik

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Selalu	5	4	20	8 (%)
Sering	4	12	48	24 (%)
Kadang-kadang	3	21	63	42 (%)
Pernah	2	11	22	22 (%)
Tidak Pernah	1	2	2	4 (%)
Jumlah		50	155	100 (%)
Rata-Rata			3,1	Kurang Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa berdasarkan pernyataan “Sering memberikan laporan yang tidak sesuai kenyataan agar terlihat baik”, hasil tanggapan responden berada pada kategori Kurang Baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,1. Hal ini menggambarkan kecenderungan kurang baik dalam aspek kejujuran sebagai bagian dari dimensi sifat pribadi karyawan. Adapun tanggapan responden secara lebih rinci menunjukkan bahwa sebanyak 8% responden menyatakan selalu, 24% menyatakan sering, 42% menyatakan kadang-kadang, 22% menyatakan pernah, dan hanya 4% yang menyatakan tidak pernah melakukan hal tersebut.

Tabel 4 38 Pernyataan 3

Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat sering	5	3	15	6 (%)
Sering	4	3	12	6 (%)
Kurang sering	3	14	42	28 (%)
Tidak sering	2	12	24	24 (%)
Sangat tidak sering	1	18	18	36 (%)
Jumlah		50	111	100 (%)
Rata-Rata			2,22	Tidak Baik

Sumber: Diolah Peneliti 2025

Tabel 4.38 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan "*Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja*", yang merupakan bagian dari dimensi Sifat Pribadi dalam menilai kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, berada dalam kategori "Tidak Baik" dengan skor rata-rata 2,22. Hal ini terlihat dari hasil distribusi tanggapan responden yang menyatakan *Sangat Sering* sebanyak 6%, *Sering* sebanyak 6%, *Kurang Sering* sebanyak 28%, *Tidak Sering* sebanyak 24%, dan *Sangat Tidak Sering* sebanyak 36%. Dengan demikian, mayoritas responden cenderung menjawab *Kurang Sering* hingga *Sangat Tidak Sering*, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak secara aktif menunjukkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.

D. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 39

Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					N	SUM	MEAN	KATEGORI
		5	4	3	2	1				
Dimensi Hasil Kerja										
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	1	15	15	12	7	50	141	2,82	Kurang Baik
2	Tidak pernah memperhatikan Standar kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	8	14	22	4	2	50	172	3,44	Baik
3	Mampu menyelesaikan tugas kerja tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan	4	7	12	17	10	50	128	2,56	Tidak Baik
Dimensi Perilaku Kerja										
4	Datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan	7	19	12	9	3	50	168	3,36	Kurang Baik
5	Selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan masalah dalam pekerjaan	3	0	17	19	11	50	115	2,3	Tidak Baik
6	Tidak memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan	6	22	17	3	2	50	177	3,54	Baik
Dimensi Sifat Pribadi										
7	Atasan mampu memberikan	2	4	15	21	8	50	121	2,42	Tidak Baik

No	Pernyataan	Jawaban Responden					N	SUM	MEAN	KATEGORI
		5	4	3	2	1				
	arahan kerja dengan jelas									
8	Sering memberikan laporan yang tidak sesuai kenyataan agar terlihat baik	4	12	21	11	2	50	155	3,1	Kurang Baik
9	Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	3	3	14	12	18	50	111	2,22	Tidak Baik
Total Rata-Rata									25,76 3,22	Kurang Baik

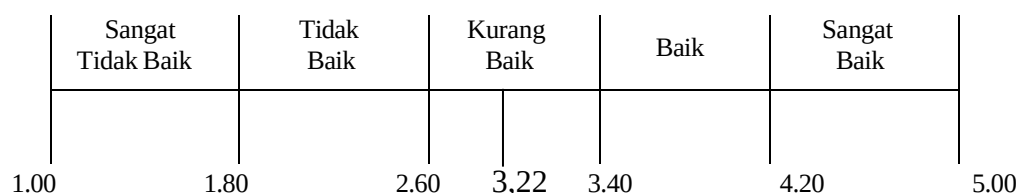
Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.39, hasil yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22, yang termasuk dalam kategori "Kurang Baik" karena berada pada interval 2,61–3,40.

Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Tidak memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan” dengan mean sebesar 3,54, yang berada dalam kategori “Baik”. Sementara itu, skor terendah diperoleh pada pernyataan “Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja” dengan mean sebesar 2,22, yang masuk dalam kategori “Tidak Baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kreativitas dan inovasi masih rendah di kalangan karyawan, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan tidak mampu menciptakan inovasi serta ide-ide perbaikan, dalam memperbaiki

kesalahan ketika sedang bekerja, seperti tidak fokus sering terjadi tertukarnya mesin milik pelanggan, maka dampaknya adalah hasil pekerjaan yang kurang baik, tidak optimal, bahkan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Kesalahan tersebut bukan hanya menurunkan kualitas hasil kerja, tetapi juga menimbulkan ketidakpuasan pelanggan, menurunkan tingkat kepercayaan, serta menghambat pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, rendahnya skor kreativitas dan inovasi karyawan tidak hanya mencerminkan lemahnya kemampuan individu dalam berinovasi, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap kualitas layanan, efektivitas kerja, dan keberlangsungan kinerja perusahaan.

Secara umum, pernyataan lainnya juga menunjukkan skor mean yang sebagian besar berada pada kategori “Kurang Baik”, yang menandakan bahwa kinerja karyawan dalam aspek hasil kerja, perilaku kerja, maupun sifat pribadi masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, terutama dalam hal ketepatan waktu, kedisiplinan, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan.



Gambar 4 3

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu harus dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menguji kebenaran atau keabsahan hasil estimasi model regresi. Dimana beberapa asumsi klasik yang terpenuhi agar kesimpulan dari hasil regresi tersebut tidak bias, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel Independen maupun dependen berdistribusi normal atau tidak. Suatu variabel dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya $> 0,05$. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4 40

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43677108
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.060
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.40 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 atau dapat dikatakan $0,200 > 0,05$, data dari variabel independen maupun dependen berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam model regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan SPSS 26 :

Tabel 4 41
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.445	.149		2.980	.005
Motivasi Kerja	-.137	.101	-.327	-1.353	.183
Lingkungan Kerja	.087	.097	.216	.896	.375

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yang ditunjukkan dalam Tabel 4.41, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,183
- Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,375

Nilai signifikansi dari kedua variabel independen lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, penyebaran data residual bersifat homoskedastis (varian residual konstan), sehingga model regresi dapat dikatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4 42
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	.370	.257		1.437	.157		
Motivasi Kerja	.148	.174	.119	.848	.401	.350	2.855
Lingkungan Kerja	.854	.167	.721	5.117	.000	.350	2.855

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Tabel di atas menunjukkan output uji multikolinearitas dengan nilai VIF sebesar 2,855 karena nilai VIF $2,855 < 10$ dan nilai toleransi $0,350 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4.1.6 Uji Regresi Berganda

Tabel 4 43
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.640	2.971		1.898	.064
Motivasi kerja	1.194	.182	.228	2.378	.022

Lingkungan Kerja	1.116	.139	.769	8.008	.000
------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti, 2025

$$Y = 5,640 + 1,194(X1) + 1,116(X2)+e$$

Berdasarkan tabel 4.43 di atas hasil dari model regresi menunjukkan bahwa :

1. a = konstanta 5,640 artinya apabila variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap bernilai 0, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan bernilai 5,640.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,194, menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap konstan dan variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu (satuan), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,194.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,116, menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap konstan dan variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu (satuan), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,116.

Berdasarkan analisa diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 44

Hasil uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations

		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.806**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.806**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.701**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.44 hasil perhitungan menggunakan korelasi pearson menghasilkan :

Nilai hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,701 artinya hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan “Kuat”

Nilai hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,817 artinya hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan “Sangat Kuat”.

Tabel 4 45
Hasil uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.659	.44597

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

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.45, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,820 antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elekterik Karawang. Nilai korelasi ini bertanda positif, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, artinya semakin tinggi motivasi kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,820 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, berada pada interval 0,80–1.000 Sangat Kuat.

4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yaitu untuk menghitung berapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja

karyawan (Y) pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang secara parsial dapat diketahui melalui koefisien determinasi (Kd), dengan rumus:

$$Kd = r^2$$

$$(0,701)^2 = 49,14\%$$

Artinya, motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh sebesar 49,14% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 50,86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan variabel lainnya.

Lalu koefisien determinasi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang secara parsial adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2$$

$$(0,817)^2 = 66,75\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara sendiri mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 66,75%, sedangkan sisanya sebesar 33,25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, atau faktor eksternal lainnya.

Tabel 4 46**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.659	.44597

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

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.46 terlihat bahwa R square diperoleh sebesar 0,673 atau 67,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Iinduksi Elektrik Karawang, sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Budaya organisasi dan lain-lain.

4.1.9 Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) sebagai berikut :

4.1.9.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 47

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

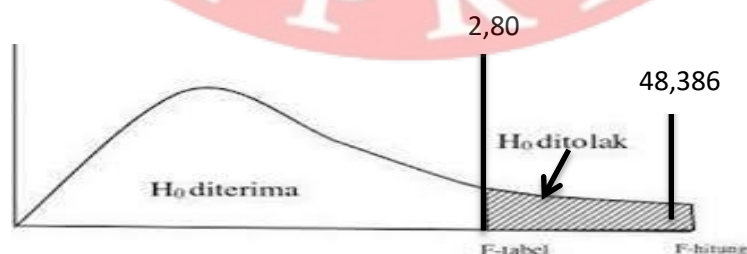
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.247	2	9.623	48.386	.000 ^b
	Residual	9.348	47	.199		
	Total	28.594	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji f menunjukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat pada hasil f-hitung 48,386 > 2,80 f-tabel dan juga diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.



Gambar 4 4

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji F)

4.1.9.1 Hasil Uji Parsial (Uji – t)

Uji Parsial (Uji – t) dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 48
Hasil Uji Parsial (Uji – t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.640	2.971		1.898	.064
	Motivasi Kerja	1.194	.182	.228	2.378	.022
	Lingkungan Kerja	1.116	.139	.769	8.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam model regresi linear berganda, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung dan signifikansi sebagai berikut:

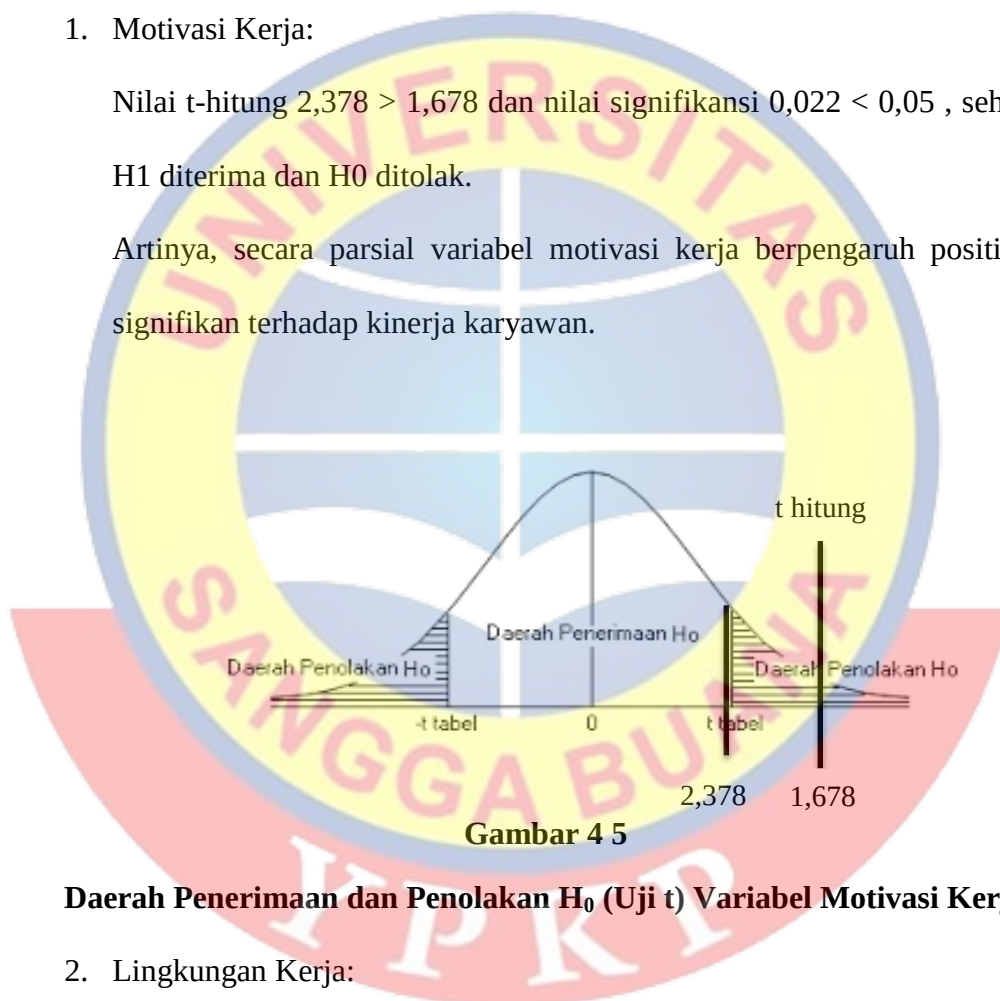
- Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,378 dan nilai signifikansi 0,022
- Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8,008 dan nilai signifikansi 0,000

Menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan nilai t-tabel sebesar 1.678, maka dapat dilakukan pembuktian hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja:

Nilai t-hitung $2,378 > 1,678$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

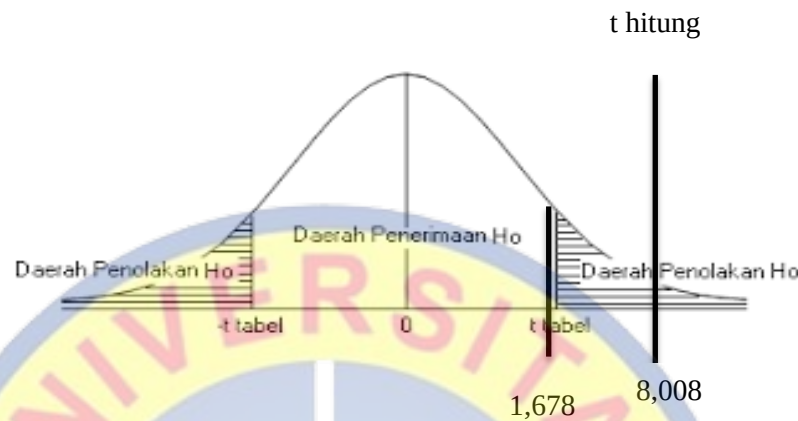


Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji t) Variabel Motivasi Kerja

2. Lingkungan Kerja:

Nilai t-hitung $8,008 > 1,678$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya, secara parsial variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4 6

Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja

4.2 Pembahasan

Sebagai hasil dari analisis data di atas maka, pembahasan dari hasil penelitiannya adalah:

4.2.1 Pembahasan Hasil Penelitian Deskriptif

4.2.1.1 Motivasi Kerja Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,02 yang berada dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja karyawan masih belum optimal dan memerlukan perhatian serius dari perusahaan.

Skor terendah terdapat pada pernyataan “Sering mendapatkan pujian dari atasan atas pencapaian kerja” dengan nilai rata-rata 1,88, yang masuk dalam kategori “Tidak Baik”. Temuan ini mengindikasikan bahwa apresiasi dari atasan

terhadap karyawan masih sangat minim dirasakan, sehingga menjadi aspek terlemah dalam membangun motivasi kerja. Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Perusahaan tidak menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja” dengan nilai rata-rata 4,04, yang masuk dalam kategori “Baik”. Hasil ini mencerminkan adanya persepsi karyawan bahwa meskipun perusahaan belum menyediakan pelatihan secara memadai, namun justru kondisi tersebut dinilai cukup mendorong motivasi kerja karena karyawan merasa dituntut untuk mandiri dalam mengembangkan keterampilan mereka. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan adanya kesenjangan motivasi kerja pada berbagai dimensi, di mana penghargaan dan apresiasi dari atasan menjadi aspek yang paling lemah, sementara aspek pengembangan diri melalui pelatihan menjadi yang paling menonjol. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih menekankan pada pemberian apresiasi serta menciptakan sistem pengembangan karyawan yang lebih terstruktur agar motivasi kerja dapat meningkat secara menyeluruh.

4.2.1.2 Lingkungan Kerja Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja, secara umum diperoleh rata-rata skor sebesar 3,12 yang termasuk dalam kategori “Kurang Baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Skor terendah diperoleh pada dimensi udara, tepatnya pada pernyataan *“Suhu di tempat kerja terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan”* dengan nilai rata-rata 2,06 yang tergolong dalam kategori *“Tidak Baik”*. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi suhu di area kerja seringkali tidak nyaman, cenderung panas atau pengap, sehingga mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat kerja karyawan. Situasi ini dapat terjadi karena area perbaikan mesin yang tidak tertata dengan baik, sirkulasi udara yang buruk, serta adanya aktivitas produksi yang menghasilkan panas berlebih sehingga membuat ruangan terasa kurang kondusif. Sebaliknya, skor tertinggi terdapat pada dimensi udara juga, melalui pernyataan *“Tempat kerja tidak nyaman karena udaranya terlalu lembap atau pengap sehingga mengganggu kenyamanan kerja”* dengan nilai rata-rata 4,18 dan termasuk dalam kategori *“Baik”*. Hasil ini menunjukkan adanya persepsi berbeda dari karyawan, di mana sebagian merasa kondisi udara tidak terlalu mengganggu dan masih dapat ditoleransi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, meskipun terdapat aspek lingkungan kerja yang dinilai baik, terutama terkait persepsi pada kelembapan atau kepengapan udara, kondisi suhu yang tidak nyaman tetap menjadi masalah utama. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, khususnya dalam menata ulang ruang kerja dan memperbaiki sistem ventilasi agar lingkungan kerja lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,22 yang termasuk dalam kategori “Kurang Baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum masih berada di bawah standar yang diharapkan perusahaan. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Tidak memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan” dengan nilai rata-rata 3,54 dan masuk kategori “Baik”. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan “Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja” dengan rata-rata 2,22 yang berada dalam kategori “Tidak Baik”. Rendahnya skor pada aspek ini mengindikasikan minimnya inisiatif dan inovasi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa karyawan cenderung bekerja secara monoton tanpa upaya mencari cara baru yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, kurangnya ide kreatif juga tidak dapat memecahkan permasalahan yang sudah ada, terutama ketika karyawan sering kali tidak fokus dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kesalahan berulang dalam proses penyelesaian pekerjaan, baik rendahnya kreativitas maupun lemahnya konsentrasi kerja menjadi faktor utama yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

4.2.2 Pembahasan Hasil Analisis Verifikatif

4.2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasinya (R^2) motivasi kerja (X_1) memberikan pengaruh sebesar 49,14% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 50,86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan variabel lainnya. Dari hasil uji t parsial dimana t -hitung lebih besar daripada t -tabel ($2,378 > 1,678$) dan nilai signifikansinya $0,022 < 0,05$. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan sebesar 1,194, artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu (satuan), sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,194 koefisien motivasi kerja yang positif berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, serta nilai koefisiensi sebesar 0,701 artinya hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan “Kuat”.

4.2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasinya (R^2) variabel lingkungan kerja secara sendiri mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 66,75%, sedangkan sisanya sebesar 33,25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, atau faktor eksternal lainnya. Hasil ini diperoleh dari hasil uji t parsial dimana t -hitung lebih besar daripada t -tabel ($8,008 > 1,678$) t -tabel dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. 1.116 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu (satuan) sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan, maka apabila variabel dependen atau kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1.116. Koefisien lingkungan kerja yang positif berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang, serta nilai koefisien sebesar 0,817 artinya hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan “Sangat Kuat”.

4.2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini diperoleh dari hasil uji f simultan dimana f -hitung lebih besar daripada f -tabel ($48,386 > 2,80$) dan juga diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 diperoleh sebesar 0,673 atau

67,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Ddivisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan peneliti di awal dan hasil pengujian data yang telah dilakukan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi kerja karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang secara umum masih berada pada kategori “*Kurang Baik*” dengan rata-rata keseluruhan 3,02. Aspek terlemah terdapat pada dimensi apresiasi dari atasan, khususnya terkait pemberian pujian atas pencapaian kerja yang memperoleh skor terendah 1,88 (“*Tidak Baik*”). Sebaliknya, aspek yang dinilai paling tinggi adalah persepsi karyawan terkait program pelatihan, dengan skor 4,04 (“*Baik*”), hal ini menunjukkan adanya kesenjangan motivasi kerja pada berbagai dimensi, di mana apresiasi atasan masih minim.
 - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 3,12 yang termasuk kategori “*Kurang Baik*”. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Dimensi udara menjadi aspek

paling krusial, di mana pernyataan mengenai suhu kerja memperoleh skor terendah sebesar 2,06 (kategori “Tidak Baik”). Hal ini mengindikasikan bahwa suhu ruang kerja yang panas dan pengap sering mengganggu konsentrasi serta menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, pernyataan terkait kelembapan udara justru memperoleh skor tertinggi sebesar 4,18 (kategori “Baik”).

- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang memperoleh rata-rata sebesar 3,22 dan termasuk dalam kategori “Kurang Baik”. Skor tertinggi muncul pada indikator ketelitian kerja dengan nilai 3,54, sedangkan skor terendah terdapat pada aspek kreativitas, khususnya kemampuan menghasilkan ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan nilai 2,22. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung bekerja secara rutin dan monoton, kurang memiliki inovasi, serta sering tidak fokus dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya kreativitas dan lemahnya konsentrasi menjadi faktor utama penyebab menurunnya kinerja, sehingga hasil kerja belum sesuai dengan standar dan target yang diharapkan perusahaan.

2. Besarnya Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh

motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar 49,14% sedangkan sisanya sebesar 50,86% dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

3. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar 66,75% sedangkan sisanya sebesar 33,25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

4. Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori kurang baik, masih terdapat beberapa kelemahan yang harus dibenahi. Oleh karena itu, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk PT. Jaya Induksi Elektrik Karawang
 - a. Hasil penelitian pada variabel motivasi kerja, skor terendah diperoleh pada pernyataan “Sering mendapatkan pujian dari atasan atas pencapaian kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 1,88 yang termasuk dalam kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa apresiasi atau penghargaan dari atasan terhadap karyawan masih sangat minim dirasakan, sehingga melemahkan motivasi kerja karyawan. Rendahnya apresiasi dapat membuat karyawan merasa usahanya tidak dihargai, kurang bersemangat dalam bekerja, bahkan berpotensi menurunkan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan perlu lebih memperhatikan pentingnya pemberian apresiasi secara konsisten dan proporsional, baik dalam bentuk pujian lisan, pengakuan formal, maupun

penghargaan lain yang relevan. Tindakan sederhana seperti memberikan ucapan terima kasih atas hasil kerja, mengumumkan pencapaian karyawan di forum resmi, atau memberikan insentif tambahan atas prestasi tertentu dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

- b. Penelitian pada variabel lingkungan kerja perbaiki fasilitas fisik dan Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa skor terendah terdapat pada dimensi udara, khususnya pada pernyataan “Suhu di tempat kerja terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,06 yang termasuk kategori “Tidak Baik”, maka perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek kenyamanan suhu di lingkungan kerja. Kondisi suhu yang tidak nyaman, baik terlalu panas maupun pengap, jelas dapat menghambat konsentrasi dan menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini bisa berdampak pada produktivitas serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan terhadap tata letak area kerja agar lebih tertata rapi dan mendukung sirkulasi udara yang lebih baik. Pemasangan ventilasi tambahan atau pendingin ruangan seperti kipas industri maupun exhaust fan dapat membantu mengurangi panas berlebih yang dihasilkan dari aktivitas perbaikan mesin.

c. Penelitian pada variabel kinerja karyawan, skor terendah terdapat pada pernyataan “Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja” dengan rata-rata sebesar 2,22 yang berada dalam kategori “Tidak Baik”. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang memiliki inisiatif serta ide-ide kreatif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung bekerja secara monoton tanpa adanya upaya untuk melakukan perbaikan atau mencari metode kerja yang lebih baik. Rendahnya kreativitas juga diperburuk dengan lemahnya konsentrasi kerja, sehingga seringkali menimbulkan kesalahan berulang yang berakibat pada menurunnya kualitas dan ketepatan hasil kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan pengembangan diri, workshop inovasi, atau program sharing session yang mendorong karyawan untuk saling bertukar ide dan pengalaman. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mendukung fokus, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu memberikan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku pada faktor – faktor yang ada dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja,

bisa menambah faktor – faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain.

- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa mengembangkan penelitian yang variabel dan objeknya supaya lebih luas cangkupan pembahasannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Andini, W., Fitriani, D., Khairun, L., Purba, N., Lubis, R. N., Wulan, S., & Lubis, D. (2023). Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran Paradigma Penelitian Kuantitatif Dalam Jurnal Ilmiah Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 1, 6–12. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Anis, (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Budi Harto, Nugroho, R. J., Saragih, M. M. S., SE, M. M., Syadzili, M. F. R., Fachrurazi, H., MM, S. A., & others. (2021). *Dasar Manajemen Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Vivi Silvia,(2021). *STATISTIKA DESKRIPTIF* (Marcella kika (ed.)).
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya

- Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, 7(1), 793–796. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.14069>
- Hadi, R. (2020). Manajemen Zakat, Infaq, dan Shadaqah di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Banyumas. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 245–266. <https://doi.org/10.24090/ej.v8i2.3750>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hantono, (2020). *Metodologi Penelitian Skripsi Dengan Aplikasi SPSS*.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- I Gusti Putu, K. R. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 245–253. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/44140>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval* (Issue July).
- Indah Adiningsih, W. (2023). (2023). *Analisis Pengaruh Self Efficacy, Proactive Personality, dan Job Crafting terhadap Job Satisfaction Gig Worker Telaah Pengemudi Motor Gojek di Wilayah Tangerang* [Universitas Multimedia Nusantara]. <https://kc.umn.ac.id/id/eprint/23947/>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Minahasa, K. (2024). *Analisis Motivasi Kerja Pada KaryawanPD*. *XYZ*. 24(7),

28–42.

Mubarok, R. (2021). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(01), 27–44. <https://doi.org/10.55799/jalr.v13i01.11>

Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>

Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb

Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>

PENGARUH SEMANGAT KERJA, M. K. D. L. K. T. K. P. B. T., & Purba2, H. M. R. (2023). *PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI*. 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.14341/cong23-26.05.23-39>

Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya.

Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>

Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I. (2024). *SPSS TRAINING VALIDITY TESTS AND RELIABILITY TESTS FOR PRIMARY DATA*. 5(2), 21–26.

Riadi, M. (2020). *Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran dan*

- Manfaat*). Kajianpustaka. Com. <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/pengalaman-kerja~....>
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis by Ali Sadikin, S.E., M.Si., Isra Misra, S.E., M.Si., Muhammad Sholeh Hudin (z-lib.org)*.
- Saputro, E., & Darda, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Sari Anita, Dahlan, Tuhumury Nicodemus August Ralph, Prayitno Yudi, Siegers Hendry Willem, Supiyanto, & Werdhani Sri Anastasia. (2023). *Buku Annita sari Dkk Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. 71.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Solihatun1,. *Derivatif*, 15(1), 15–26.
- Sugiyono, P. D. (2021). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. ALFABETA, CV.
- Sulastri, Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). *Buku Dasar Metodologi Penelitian*:

Teori Desain dan Analisis Data. In *Takaza Innovatix Labs* (Issue January).

Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).

Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>

Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400. <http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/172%0Ahttp://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/download/172/113>

Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (STUDI PADA DIVISI MEKANIK PT JAYA INDUKSI ELEKTRIK KARAWANG)

Assalamualaikum wr wb

Perkenalkan nama saya Putri Dila Salsabila Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir. Kuesioner ini berhubungan dengan variabel yang saya angkat yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Mekanik PT Jaya Induksi Elektrik Karawang. Hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pernyataan berdasarkan pendapat anda. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban

Demikian yang dapat saya sampaikan atas kesediaan dan partisipasi saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya

Putri Dila Salsabila

IDENTIFIKASI DIRI RESPONDEN

Sebelum mengisi angket (*kuesioner*) dibawah ini mohon untuk mengisi Identitas Diri (Kerahasiaan Identitas responden akan sangat dijaga oleh pihak peneliti).

1. Nama Lengkap :
2. Umur : ☐ < 25 Tahun ☐ 35– 45 Tahun
☐ 25– 35Tahun ☐ 45 - 50Tahun
☐ >50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ S1
☐ DIPOLMA
☐ Yang lain :
4. Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun ☐ 1 – 5 Tahun
☐ 5 – 10 Tahun ☐ > 10 Tahun
☐ Yang lain :

PERNYATAAN KUESIONER

A. Motivasi Kerja (X_1)

a. (Gaji/Pendapatan)

1. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja

☐ Sangat Sesuai

☐ Sesuai

☐ Kurang Sesuai

☐ Tidak Sesuai

☐ Sangat tidak sesuai

b. (Waktu Istirahat)

2. Jadwal istirahat di tempat kerja tidak fleksibel dan mengganggu kenyamanan

☐ Sangat tidak fleksibel

☐ Tidak Fleksibel

☐ Kurang Fleksibel

☐ Fleksibel

☐ Sangat Fleksibel

c. (APD/Alat Pelindung Diri)

3. Perusahaan menyediakan APD(Alat Pelindung Diri) dalam kondisi lengkap

☐ Sangat lengkap

☐ Lengkap

☐ kurang lengkap

☐ Tidak lengkap

☐ Sangat tidak lengkap

d. (Premi Kesehatan dan Premi Kecelakaan)

4. Premi kesehatan yang diterima tidak sesuai dengan risiko pekerjaan karyawan

☐ Sangat tidak sesuai

☐ Tidak Sesuai

☐ Kurang Sesuai

☐ Sesuai

☐ Sangat sesuai

e. (Hubungan Sesama Karyawan)

5. Sesama rekan kerja saling membantu ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan

☐ Sangat membantu

☐ Membantu

☐ Kurang membantu

☐ Tidak membantu

☐ Sangat tidak membantu

f. (Kolaborasi terhadap para pekerja)

6. Tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan di lingkungan kerja mekanik

☐ Sangat tidak mendukung

☐ Tidak mendukung

☐ Netral

☐ Mendukung

☐ Sangat mendukung

g. (Di kagumi dan di puji atasan terhadap pencapaian)

7. Sering mendapatkan pujian dari atasan atas pencapaian kerja

☐ Sangat sering

☐ Sering

☐ Kurang sering

☐ Tidak sering

☐ Sangat tidak sering

h. (Reward terhadap pencapaian)

8. Reward yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan

☐ Sangat tidak mempengaruhi

☐ Tidak mempengaruhi

☐ Kurang mempengaruhi

☐ Mempengaruhi

☐ Sangat Mempengaruhi

i. (Peluang dalam memberikan Konsep)

9. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau konsep baru dalam pekerjaan

☐ Selalu diberi kesempatan

☐ Sering diberi kesempatan

☐ Kadang-kadang diberi kesempatan

☐ Jarang diberi kesempatan

☐ Tidak pernah diberi kesempatan

j. (Mendapat bimbingan dan pembelajaran dari instansi)

10. Perusahaan tidak menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan kerja

☐ Sangat tidak menyediakan

☐ Tidak menyediakan

☐ Kurang menyediakan

☐ Menyediakan

☐ Sangat menyediakan

B. Lingkungan Kerja (X₂)

a. (Cahaya Di Lingkungan Kerja)

1. Cahaya di tempat kerja cukup terang untuk mendukung pekerjaan Karyawan

- ☐ Sangat terang
- ☐ Terang
- ☐ Kurang Terang
- ☐ Tidak Terang
- ☐ Sangat Tidak Terang

b. (Ventilasi tempat Kerja)

2. Ruang kerja sering terasa pengap karena ventilasi yang tidak berfungsi dengan baik

- ☐ Sangat tidak berfungsi
- ☐ Tidak berfungsi
- ☐ Kurang berfungsi
- ☐ Berfungsi
- ☐ Sangat berfungsi

c. (Tata Warna)

3. Tata warna ruangan mendukung suasana kerja yang produktif

- ☐ Sangat mendukung
- ☐ Mendukung
- ☐ Kurang Mendukung

☐ Tidak Mendukung

☐ Sangat tidak mendukung

d. (Hiasan)

4. Dekorasi dan hiasan di area kerja berantakan dan tidak rapih sehingga mengganggu suasana bekerja

☐ Sangat tidak rapih

☐ Tidak rapih

☐ Kurang rapih

☐ Rapih

☐ Sangat rapih

e. (Nada Lagu)

5. Nada lagu yang diputar di area kerja membantu karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja

☐ Sangat membantu

☐ Membantu

☐ Kurang membantu

☐ Tidak membantu

☐ Sangat tidak membantu

f. (Suara Mesin pabrik/bengkel)

6. Kebisingan mesin membuat karyawan tidak berkonsentrasi saat bekerja

☐ Sangat tidak konsentrasi

☐ Tidak konsentrasi

☐ Kurang berkonsentrasi

☐ Konsentrasi

☐ Sangat konsentrasi

g. (Temperatur)

7. Suhu di tempat kerja terasa nyaman dan mendukung konsentrasi kerja karyawan

☐ Sangat nyaman

☐ Nyaman

☐ Kurang nyaman

☐ Tidak nyaman

☐ Sangat tidak nyaman

h. (Kelengasan Udara)

8. Tempat kerja tidak nyaman karena udara nya terlalu lembap atau pengap sehingga mengganggu kenyamanan kerja

☐ Sangat tidak nyaman

☐ Tidak nyaman

☐ Kurang nyaman

☐ Nyaman

☐ Sangat Nyaman

C. Kinerja Karyawan (Y)

a. (Kuantitas)

1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan

- ☐ Sangat Mampu
- ☐ Mampu
- ☐ Kurang mampu
- ☐ Tidak mampu
- ☐ Sangat tidak mampu

b. (Kualitas)

2. Tidak pernah memperhatikan Standar kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan

- ☐ Sangat tidak pernah
- ☐ Tidak pernah
- ☐ Jarang
- ☐ Pernah
- ☐ Selalu memperhatikan

c. (Efektivitas)

3. Mampu menyelesaikan tugas kerja tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan

- ☐ Sangat Mampu
- ☐ Mampu
- ☐ Kurang mampu

☐ Tidak mampu

☐ Sangat tidak mampu

d. (Disiplin Kerja)

4. Datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan

☐ Sangat tidak sesuai

☐ Tidak sesuai

☐ Kurang sesuai

☐ Sesuai

☐ Sangat sesuai

e. (Inisiatif)

5. Selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan masalah dalam pekerjaan

☐ Selalu

☐ Sering

☐ Kadang-kadang

☐ Jarang

☐ Tidak pernah

f. (Ketelitian)

6. Tidak memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan

☐ Sangat tidak memperhatikan

☐ Tidak memperhatikan

☐ Kurang memperhatikan

☐ Memperhatikan

☐ Sangat memperhatikan

g. (Kepemimpinan)

7. Atasan mampu memberikan arahan kerja dengan jelas

☐ Sangat Mampu

☐ Mampu

☐ Kurang mampu

☐ Tidak mampu

☐ Sangat tidak mampu

h. (Kejujuran)

8. Sering memberikan laporan yang tidak sesuai kenyataan agar terlihat baik

☐ Selalu

☐ Sering

☐ Kadang-kadang

☐ Pernah

☐ Tidak Pernah

i. (Kreatifitas)

9. Sering memiliki ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja

☐ Sangat sering

☐ Sering

☐ Kurang sering

☐ Tidak sering

☐ Sangat tidak sering



Tabulasi Variabel X_1 (Motivasi Kerja)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	44
2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	18
1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	16
1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	12
3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	21
2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	19
1	2	2	5	4	3	2	1	3	2	25
3	2	4	4	1	1	2	2	3	2	24
1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	19
2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	18
2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	18
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	24
2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	17
1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	20
1	3	4	1	4	1	3	2	3	2	24
3	2	2	3	4	2	2	2	2	5	27
3	2	1	1	4	2	4	4	1	1	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	3	3	3	2	2	2	4	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	27
2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	20
2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	25
2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	19
2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	25
2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	20
2	3	2	1	2	3	1	4	1	1	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	19
1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	15
2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	20
2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	24
1	2	3	1	3	3	2	1	3	1	20
2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	22
1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	21
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	16
2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	19
2	2	4	3	2	2	1	2	4	2	24
3	3	2	2	2	3	1	3	2	1	22
2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	23
3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	25
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27
3	1	3	2	2	5	2	3	3	2	26
3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	31
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26

Tabulasi Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
5	5	5	3	5	3	5	3	34
2	2	3	1	5	2	2	1	18
2	1	3	2	3	2	2	2	17
1	5	1	1	1	1	1	1	12
5	5	1	1	5	5	1	1	24
5	5	5	5	1	1	1	1	24
3	3	3	3	5	5	5	5	32
1	3	3	2	5	2	2	1	19
2	2	3	2	5	2	2	1	19
2	2	3	2	5	2	2	2	20
2	3	2	2	3	5	1	2	20
3	2	3	3	2	1	2	3	19
2	1	1	1	2	2	1	1	11
2	2	3	2	3	2	2	2	18
5	5	5	5	1	1	1	1	24
2	3	2	1	5	2	2	2	19
2	1	3	2	2	2	2	1	15
1	3	2	3	5	1	1	1	17
4	1	3	1	5	4	1	1	20
3	1	1	2	2	2	2	1	14
2	1	4	4	4	1	2	1	19
4	1	3	2	5	3	4	1	23
3	3	2	3	1	3	2	3	20
2	2	4	3	1	4	2	3	21
2	3	4	4	2	2	2	3	22
3	4	2	3	3	3	2	1	21
2	1	3	2	3	2	2	1	16
1	3	3	2	2	1	2	3	17
1	2	2	1	1	2	2	1	12
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	3	3	3	2	3	2	19
1	3	1	3	1	3	1	3	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	1	3	1	1	2	1	15
1	2	2	1	3	1	4	3	17
2	1	3	3	2	2	2	3	18
3	2	3	3	1	2	1	1	16
2	1	3	2	2	2	2	2	16
2	3	3	3	2	2	3	1	19
2	3	3	2	2	2	1	1	16
3	1	3	2	2	3	1	1	16
2	3	2	2	3	2	2	2	18
2	2	2	3	3	2	2	2	18
3	2	2	4	3	2	2	2	20
3	4	3	3	2	3	2	2	22
3	2	3	4	4	3	3	2	24
3	2	3	4	4	3	3	2	24
2	1	3	1	2	3	3	1	16
3	3	2	3	4	3	2	3	23
2	3	3	4	3	3	2	3	23

Tabulasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
3	1	1	2	2	3	2	3	2	19
2	3	2	2	3	2	3	2	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
1	1	5	5	5	1	1	1	5	25
1	5	5	5	5	5	5	5	5	41
3	4	5	4	2	2	4	3	5	32
4	2	2	2	1	2	3	2	3	21
4	4	3	2	2	2	4	3	1	25
1	3	2	4	3	2	4	3	1	23
4	3	1	4	1	4	3	3	1	24
2	2	1	4	1	2	3	4	2	21
2	1	2	1	1	2	2	3	2	16
2	2	4	2	2	2	2	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	1	2	2	2	1	2	2	1	15
3	1	1	2	1	2	3	4	2	19
4	3	4	3	3	1	3	2	1	24
4	2	4	2	3	2	1	4	3	25
4	2	3	2	1	2	1	2	1	18
3	3	1	2	2	2	3	3	1	20
1	3	4	4	2	3	2	3	4	26
4	3	2	3	2	3	2	2	4	25
2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
3	3	2	4	2	3	2	4	2	25
3	3	1	3	3	3	2	4	1	23
4	3	1	2	3	3	2	4	3	25
4	3	2	2	3	1	1	4	1	21
2	3	3	2	2	2	2	1	1	18
2	2	2	2	2	2	3	2	3	20
2	1	3	3	1	2	2	2	1	17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	2	2	4	2	4	2	4	1	25
3	2	2	2	3	2	1	3	2	20
3	4	2	1	3	3	3	2	3	24
2	3	3	3	1	2	1	3	3	21
3	3	1	1	3	3	2	2	1	19
4	2	2	3	2	3	2	4	4	26
2	3	3	1	2	2	3	2	1	19
3	2	2	2	2	2	4	3	1	21
1	3	2	1	3	4	3	3	3	23
3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
3	2	3	3	2	2	2	3	3	23
4	2	3	3	2	3	3	3	1	24
3	3	2	3	3	3	2	3	2	24
3	4	3	3	3	2	3	3	2	26
4	2	4	4	3	3	3	4	3	30
4	3	4	4	3	3	2	4	3	30
4	3	4	3	3	3	2	3	3	28

Data Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.735**	.580**	.744**	.591**	.651**	.775**	.727**	.636**	1.000**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.735**	1	.646**	.663**	.607**	.574**	.796**	.685**	.583**	.735**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.580**	.646**	1	.759**	.670**	.610**	.719**	.636**	.594**	.580**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.744**	.663**	.759**	1	.658**	.621**	.785**	.757**	.701**	.744**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.591**	.607**	.670**	.658**	1	.705**	.733**	.660**	.453**	.591**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.651**	.574**	.610**	.621**	.705**	1	.692**	.709**	.400**	.651**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.775**	.796**	.719**	.785**	.733**	.692**	1	.788**	.542**	.775**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.727**	.685**	.636**	.757**	.660**	.709**	.788**	1	.625**	.727**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.636**	.583**	.594**	.701**	.453**	.400**	.542**	.625**	1	.636**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	1.000**	.735**	.580**	.744**	.591**	.651**	.775**	.727**	.636**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.893**	.837**	.799**	.887**	.785**	.782**	.906**	.874**	.739**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Data Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations								TotalX 2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.399**	.686**	.542**	.482**	.314*	.642**	.360*	.756**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.026	.000	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.399**	1	.660**	.604**	.332*	.556**	.655**	.699**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.686**	.660**	1	.744**	.479**	.648**	.726**	.581**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.542**	.604**	.744**	1	.406**	.548**	.631**	.485**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.482**	.332*	.479**	.406**	1	.528**	.611**	.263	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.003		.000	.000	.065	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.314*	.556**	.648**	.548**	.528**	1	.580**	.504**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.642**	.655**	.726**	.631**	.611**	.580**	1	.516**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.360*	.699**	.581**	.485**	.263	.504**	.516**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.065	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X2	Pearson Correlation	.756**	.781**	.899**	.801**	.644**	.731**	.862**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Data Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	totalY
Y1	Pearson Correlation	1	.663**	.759**	.739**	.663**	.573**	.659**	.622**	.582**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.663**	1	.680**	.546**	1.000*	.522**	.691**	.455**	.662**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.759**	.680**	1	.716**	.680**	.534**	.733**	.627**	.712**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.739**	.546**	.716**	1	.546**	.549**	.510**	.567**	.509**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.663**	1.000*	.680**	.546**	1	.522**	.691**	.455**	.662**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.573**	.522**	.534**	.549**	.522**	1	.554**	.441**	.562**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.659**	.691**	.733**	.510**	.691**	.554**	1	.582**	.756**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.622**	.455**	.627**	.567**	.455**	.441**	.582**	1	.592**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.582**	.662**	.712**	.509**	.662**	.562**	.756**	.592**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total Y	Pearson Correlation	.865**	.848**	.881**	.778**	.848**	.710**	.839**	.731**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Successive Interval			Motivasi Kerja							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
4.499	4.554	4.767	3.936	4.767	4.025	4.402	3.313	4.357	3.188	41.806
2.210	2.212	2.083	1.000	2.057	2.197	3.736	1.000	1.000	2.253	19.748
1.000	2.212	2.083	1.000	2.057	1.000	2.480	2.319	1.000	2.253	17.403
1.000	4.554	1.000	3.936	1.000	4.025	1.000	4.767	1.000	1.000	23.282
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.025	13.025
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.319	1.000	2.253	12.572
3.271	2.212	2.083	2.156	2.057	2.197	2.480	2.319	2.945	1.000	22.719
2.210	2.212	3.058	2.156	2.057	1.000	2.480	2.319	2.047	1.000	20.538
1.000	2.212	2.083	3.936	3.797	3.053	2.480	1.000	2.945	2.253	24.759
3.271	2.212	4.017	3.362	1.000	1.000	2.480	2.319	2.945	2.253	24.858
1.000	3.334	2.083	1.000	2.057	2.197	2.480	2.319	2.945	1.000	20.414
2.210	3.334	2.083	2.156	2.057	2.197	1.000	1.000	1.000	2.253	19.290
2.210	3.334	2.083	2.156	2.919	1.000	2.480	2.319	2.047	2.253	22.800
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.357	4.025	16.381
2.210	2.212	3.058	2.156	2.919	2.197	2.480	2.319	2.945	3.188	25.684
2.210	2.212	2.083	1.000	1.000	2.197	1.000	1.000	2.047	3.188	17.937
1.000	2.212	3.058	2.156	2.057	1.000	2.480	3.313	2.047	2.253	21.576
1.000	3.334	4.017	1.000	3.797	1.000	3.736	2.319	2.945	2.253	25.401
3.271	2.212	2.083	2.931	3.797	2.197	2.480	2.319	2.047	4.025	27.361
3.271	2.212	1.000	1.000	3.797	2.197	4.402	3.934	1.000	1.000	23.813
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
1.000	1.000	3.058	2.931	2.919	2.197	2.480	2.319	3.765	3.188	24.857
2.210	2.212	2.083	2.156	2.057	2.197	2.480	2.319	2.047	2.253	22.013
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
3.271	3.334	2.083	2.156	2.057	3.053	2.480	3.934	2.945	3.188	28.500
2.210	1.000	1.000	2.156	2.919	2.197	3.736	2.319	1.000	3.188	21.725
2.210	3.334	2.083	3.362	2.919	3.053	2.480	2.319	2.047	2.253	26.059
2.210	2.212	3.058	2.156	2.057	1.000	2.480	2.319	2.047	1.000	20.538
2.210	3.334	3.058	3.936	2.919	1.000	2.480	2.319	2.047	2.253	25.556
2.210	3.334	2.083	2.156	2.919	1.000	2.480	2.319	2.047	1.000	21.547
2.210	3.334	2.083	1.000	2.057	3.053	1.000	3.934	1.000	1.000	20.670
2.210	2.212	2.083	2.156	2.057	2.197	2.480	2.319	2.047	2.253	22.013
2.210	2.212	3.058	2.156	2.919	2.197	1.000	2.319	1.000	1.000	20.071
1.000	1.000	1.000	1.000	3.797	1.000	2.480	1.000	2.047	1.000	15.324
2.210	2.212	3.058	2.156	1.000	1.000	2.480	2.319	2.945	2.253	21.633
2.210	2.212	3.058	2.156	2.057	3.053	2.480	3.313	2.945	2.253	25.737
1.000	2.212	3.058	1.000	2.919	3.053	2.480	1.000	2.945	1.000	20.667
2.210	2.212	2.083	2.931	2.919	1.000	2.480	2.319	2.945	2.253	23.351
1.000	2.212	3.058	2.931	2.057	2.197	2.480	2.319	2.047	2.253	22.554
1.000	2.212	2.083	2.156	1.000	2.197	2.480	2.319	1.000	1.000	17.446
2.210	3.334	1.000	1.000	2.919	2.197	2.480	2.319	2.047	1.000	20.505
2.210	2.212	4.017	2.931	2.057	2.197	1.000	2.319	3.765	2.253	24.960
3.271	3.334	2.083	2.156	2.057	3.053	1.000	3.313	2.047	1.000	23.313
2.210	2.212	3.058	1.000	2.919	2.197	2.480	3.313	2.945	2.253	24.587
3.271	3.334	3.058	2.931	2.919	2.197	2.480	2.319	2.945	1.000	26.454
3.271	3.334	3.058	2.156	2.919	3.053	2.480	3.313	2.945	2.253	28.782
3.271	1.000	3.058	2.156	2.057	4.025	2.480	3.313	2.945	2.253	26.557
3.271	3.334	3.058	2.931	3.797	3.516	2.480	3.934	2.047	3.188	31.557
3.271	3.334	3.058	2.931	2.919	2.197	2.480	2.319	2.945	2.253	27.707

Successive Interval			Lingkungan Kerja					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
4.448	4.003	4.652	2.943	3.804	3.253	4.450	3.056	30.608
2.260	2.014	3.028	1.000	3.804	2.241	2.379	1.000	17.726
2.260	1.000	3.028	2.058	2.688	2.241	2.379	2.150	17.805
1.000	4.003	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	11.003
4.448	4.003	1.000	1.000	3.804	4.443	1.000	1.000	20.698
4.448	4.003	4.652	4.612	1.000	1.000	1.000	1.000	21.715
3.285	2.820	3.028	2.943	3.804	4.443	4.450	4.284	29.057
1.000	2.820	3.028	2.058	3.804	2.241	2.379	1.000	18.330
2.260	2.014	3.028	2.058	3.804	2.241	2.379	1.000	18.784
2.260	2.014	3.028	2.058	3.804	2.241	2.379	2.150	19.934
2.260	2.820	1.972	2.058	2.688	4.443	1.000	2.150	19.392
3.285	2.014	3.028	2.943	2.004	1.000	2.379	3.056	19.709
2.260	1.000	1.000	1.000	2.004	2.241	1.000	1.000	11.506
2.260	2.014	3.028	2.058	2.688	2.241	2.379	2.150	18.819
4.448	4.003	4.652	4.612	1.000	1.000	1.000	1.000	21.715
2.260	2.820	1.972	1.000	3.804	2.241	2.379	2.150	18.626
2.260	1.000	3.028	2.058	2.004	2.241	2.379	1.000	15.971
1.000	2.820	1.972	2.943	3.804	1.000	1.000	1.000	15.539
3.874	1.000	3.028	1.000	3.804	3.867	1.000	1.000	18.573
3.285	1.000	1.000	2.058	2.004	2.241	2.379	1.000	14.967
2.260	1.000	4.016	3.767	3.103	1.000	2.379	1.000	18.525
3.874	1.000	3.028	2.058	3.804	3.253	3.858	1.000	21.875
3.285	2.820	1.972	2.943	1.000	3.253	2.379	3.056	20.708
2.260	2.014	4.016	2.943	1.000	3.867	2.379	3.056	21.534
2.260	2.820	4.016	3.767	2.004	2.241	2.379	3.056	22.544
3.285	3.425	1.972	2.943	2.688	3.253	2.379	1.000	20.944
2.260	1.000	3.028	2.058	2.688	2.241	2.379	1.000	16.655
1.000	2.820	3.028	2.058	2.004	1.000	2.379	3.056	17.346
1.000	2.014	1.972	1.000	1.000	2.241	2.379	1.000	12.606
2.260	2.014	1.972	2.058	2.004	2.241	2.379	2.150	17.078
2.260	1.000	3.028	2.943	2.688	2.241	3.433	2.150	19.743
1.000	2.820	1.000	2.943	1.000	3.253	1.000	3.056	16.072
2.260	2.014	1.972	2.058	2.004	2.241	2.379	2.150	17.078
3.285	2.820	1.000	2.943	1.000	1.000	2.379	1.000	15.427
1.000	2.014	1.972	1.000	2.688	1.000	3.858	3.056	16.588
2.260	1.000	3.028	2.943	2.004	2.241	2.379	3.056	18.911
3.285	2.014	3.028	2.943	1.000	2.241	1.000	1.000	16.511
2.260	1.000	3.028	2.058	2.004	2.241	2.379	2.150	17.120
2.260	2.820	3.028	2.943	2.004	2.241	3.433	1.000	19.730
2.260	2.820	3.028	2.058	2.004	2.241	1.000	1.000	16.412
3.285	1.000	3.028	2.058	2.004	3.253	1.000	1.000	16.629
2.260	2.820	1.972	2.058	2.688	2.241	2.379	2.150	18.568
2.260	2.014	1.972	2.943	2.688	2.241	2.379	2.150	18.647
3.285	2.014	1.972	3.767	2.688	2.241	2.379	2.150	20.496
3.285	3.425	3.028	2.943	2.004	3.253	2.379	2.150	22.467
3.285	2.014	3.028	3.767	3.103	3.253	3.433	2.150	24.033
3.285	2.014	3.028	3.767	3.103	3.253	3.433	2.150	24.033
2.260	1.000	3.028	1.000	2.004	3.253	3.433	1.000	16.979
3.285	2.820	1.972	2.943	3.103	3.253	2.379	3.056	22.811
2.260	2.820	3.028	3.767	2.688	3.253	2.379	3.056	23.253

Successive Interval				Kinerja Karyawan					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL
5.011	4.675	4.258	4.575	4.385	4.821	4.675	5.013	2.705	40.118
2.667	1.000	1.000	2.127	2.108	3.311	2.169	2.937	1.988	19.308
1.931	2.962	2.056	2.127	3.155	2.225	3.157	1.988	1.988	21.589
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.000
1.000	1.000	4.258	4.575	4.385	1.000	1.000	1.000	4.025	22.243
1.000	4.675	4.258	4.575	4.385	4.821	4.675	5.013	4.025	37.427
2.667	3.944	4.258	3.655	2.108	2.225	3.944	2.937	4.025	29.763
3.620	1.981	2.056	2.127	1.000	2.225	3.157	1.988	2.705	20.859
3.620	3.944	2.820	2.127	2.108	2.225	3.944	2.937	1.000	24.726
1.000	2.962	2.056	3.655	3.155	2.225	3.944	2.937	1.000	22.935
3.620	2.962	1.000	3.655	1.000	4.156	3.157	2.937	1.000	23.488
1.931	1.981	1.000	3.655	1.000	2.225	3.157	3.941	1.988	20.878
1.931	1.000	2.056	1.000	1.000	2.225	2.169	2.937	1.988	16.307
1.931	1.981	3.453	2.127	2.108	2.225	2.169	2.937	2.705	21.636
2.667	2.962	2.820	2.955	3.155	3.311	3.157	2.937	2.705	26.669
1.931	1.000	2.056	2.127	2.108	1.000	2.169	1.988	1.000	15.378
2.667	1.000	1.000	2.127	1.000	2.225	3.157	3.941	1.988	19.105
3.620	2.962	3.453	2.955	3.155	1.000	3.157	1.988	1.000	23.290
3.620	1.981	3.453	2.127	3.155	2.225	1.000	3.941	2.705	24.207
3.620	1.981	2.820	2.127	1.000	2.225	1.000	1.988	1.000	17.761
2.667	2.962	1.000	2.127	2.108	2.225	3.157	2.937	1.000	20.184
1.000	2.962	3.453	3.655	2.108	3.311	2.169	2.937	3.388	24.984
3.620	2.962	2.056	2.955	2.108	3.311	2.169	1.988	3.388	24.557
1.931	2.962	2.820	2.127	3.155	3.311	2.169	2.937	1.988	23.401
2.667	2.962	2.056	3.655	2.108	3.311	2.169	3.941	1.988	24.858
2.667	2.962	1.000	2.955	3.155	3.311	2.169	3.941	1.000	23.160
3.620	2.962	1.000	2.127	3.155	3.311	2.169	3.941	2.705	24.991
3.620	2.962	2.056	2.127	3.155	1.000	1.000	3.941	1.000	20.861
1.931	2.962	2.820	2.127	2.108	2.225	2.169	1.000	1.000	18.343
1.931	1.981	2.056	2.127	2.108	2.225	3.157	1.988	2.705	20.277
1.931	1.000	2.820	2.955	1.000	2.225	2.169	1.988	1.000	17.088
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.000
1.931	1.981	2.056	2.127	2.108	2.225	2.169	1.988	1.988	18.573
3.620	1.981	2.056	3.655	2.108	4.156	2.169	3.941	1.000	24.686
2.667	1.981	2.056	2.127	3.155	2.225	1.000	2.937	1.988	20.137
2.667	3.944	2.056	1.000	3.155	3.311	3.157	1.988	2.705	23.982
1.931	2.962	2.820	2.955	1.000	2.225	1.000	2.937	2.705	20.535
2.667	2.962	1.000	1.000	3.155	3.311	2.169	1.988	1.000	19.252
3.620	1.981	2.056	2.955	2.108	3.311	2.169	3.941	3.388	25.529
1.931	2.962	2.820	1.000	2.108	2.225	3.157	1.988	1.000	19.191
2.667	1.981	2.056	2.127	2.108	2.225	3.944	2.937	1.000	21.045
1.000	2.962	2.056	1.000	3.155	4.156	3.157	2.937	2.705	23.128
2.667	2.962	2.820	2.127	2.108	3.311	2.169	2.937	1.988	23.090
2.667	1.981	2.820	2.955	2.108	2.225	2.169	2.937	2.705	22.567
3.620	1.981	2.820	2.955	2.108	3.311	3.157	2.937	1.000	23.889
2.667	2.962	2.056	2.955	3.155	3.311	2.169	2.937	1.988	24.201
2.667	3.944	2.820	2.955	3.155	2.225	3.157	2.937	1.988	25.848
3.620	1.981	3.453	3.655	3.155	3.311	3.157	3.941	2.705	28.978
3.620	2.962	3.453	3.655	3.155	3.311	2.169	3.941	2.705	28.971
3.620	2.962	3.453	2.955	3.155	3.311	2.169	2.937	2.705	27.268

Lampiran Surat Izin Penelitian



PT JAYA INDUKSI ELEKTRIK
DIAGNOSTICS, REPAIRS, OVERHAULS, REWINDING



Dusun Sukajaya 1 Desa
Pinayungan Kec. Teluk Jambe
Timur, Kab. Karawang – Jawa
Barat 41361



0267-8457551/641526 / 6486398
Fax : 0267-641526

No : 025/JIE-HRD/SBPCL/II/2025
Hal : Surat Jawaban Permohonan Penelitian
Lamp : -

Karawang, 28 Februari 2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana
Fitria Lilyana, SE., M.si
di
Tempat

Dengan hormat,
Menindaklanjuti Surat Permohonan Penelitian No. 096/03-MNJM/II/3035 tertanggal 26 Februari 2025 maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

KAMI MENYETUJUI PERMOHONAN IZIN SURVEY/PENELITIAN

Adapun ketentuan mengenai Penelitian adalah sebagai berikut :

- Jumlah Mahasiswa sebanyak 1 (satu) orang dengan Program Studi sesuai dengan surat permohonan yang telah diajukan atas nama Putri Dila Salsabila
- Pelaksanaan Penelitian dimulai tanggal 03 Maret 2025 s.d 30 Agustus 2025
- Mahasiswa/i diharapkan mampu mengikuti aturan perusahaan baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah berjalan
- Perusahaan berhak untuk memulangkan Mahasiswa/i sebelum waktu Penelitian selesai apabila ternyata diketahui siswa tersebut melanggar peraturan perusahaan.

Demikian surat jawaban atas permohonan Penelitian ini Kami buat, mohon untuk mengirimkan Mahasiswa/i pada tanggal dan waktu yang telah ditentukan dengan membawa surat pengantar dari Universitas yang bersangkutan. Atas kerjasama yang baik, Kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat kami

Munli Yuliani P
HRDGA