

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama

Gilbert Gombo¹, Sefanya Oramangun², Laurens Mambau³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pioneer Manado, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Februari 16, 2025

Revised Februari 16, 2025

Accepted Mei 17, 2025

Kata Kunci:

Konten Marketing,
Branding Produk,
Keputusan Pembelian

Keywords:

Marketing Content,
Product Branding,
Purchasing Decisions

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan, Populasi dalam penelitian semua karyawan yang ada di PT.Aqua tirta investama klaten yaitu sebanyak 115 orang karyawan sampel penelitian menggunakan teknik random, responden sebanyak 53 orang. Variabel penelitian yang digunakan yaitu variabel bebas Motivasi X1, Lingkungan kerja X2 dan Kinerja karyawan Y. metode penelitian kuesioner dan dokumentasi analisis data menggunakan metode analisis diskritif presentasi dan Regresi berganda uji data menggunakan software spss versi 24 Hasil penelitian uji Hipotesis t hitung 16,646 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana H_3 motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Aqua tirta investama diterima, uji parsial t motivasi dan Lingkungan kerja masing-masing menghasilkan sebesar 2,169 dan 2,207, nilai probabilitas lebih minim 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima. Dan untuk R^2 sebesar 0,376 ini artinya 37,6 kinerja karyawan mulai membaik dan dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dalam penelitian antara variabel motivasi, Lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan jadi masukan untuk perusahaan tetap menjaga dan memperbaiki agar perusahaan tetap untuk berkembang dan bertahan menghasilkan barang dan jasa yang baik.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze work motivation, work environment and employee work, the population in the research of all employees in PT.Aqua Tirta Investama Klaten is 115 people of research samples using random techniques, respondents as many as 53 orang. The research variable used is the independent variable of motivation X1, the work environment X2 and the work of the Yawan Yawan. The partial test of the motivation and work environment of each MASI has 2,169 and 2,207, the probability value is more minimal so that the hypothesis can be accepted. And for R^2 of 0.376 this means that 37.6 Employee work began to improve and be influenced by other factors that were not examined in this study there was a partial and simultaneous influence in research between motivational variables, work environment and on employees of employees so input for the maintenance to maintain and improve so that the Pershan remains to develop and survive good goods and services.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Gilbert Gombo
Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pioneer Manado
Email: gilbertgombo26@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Saat ini, kompetensi disektor bisnis semakin intens. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang diperlukan menjadi sangat krusial. Kesuksesan sebuah organisasi dalam mengolah sumber daya manusia yang ada memiliki dampak besar pada pencapaian visi organisasi. [1] Lingkungan bisnis dan inovasi berpedoman transformasi ekonomi yang mempunyai pengaruh terhadap manajemen persaingan, terutama dalam konteks ekonomi kompetitif, secara menyeluruh, sebuah perusahaan dapat beroperasi dengan dan mampu bersaing dengan semaksimal mungkin untuk memberikan kualitas produk yang baik manajer bertanggungjawab dalam merencanakan dan menetapkan tujuan pelaksanaan organisasi, perusahaan dalam konteks bisnis. untuk mencapai [2] target perusahaan. sumber daya manusia adalah paling vital dalam organisasi mereka yang bekerja menghasilkan energi bakat, kreativitas untuk tercapainya usaha secara optimal.

Tabel . Data Hasil produksi PT. Aqua Tirta Investama di Klaten

Bulan	Total Produksi (Galon)	Total produksi Mizone (Botol 500 ml)	Total produksi Aqua (Botol 1500 ml)
Januari	475000	130000	140000
Februari	450000	135000	140000
Maret	475000	135000	145000
April	500000	130000	155000
Mei	520000	136000	148000
Juni	550000	135000	145000
Juli	445000	139000	141000
Agustus	480000	142000	150000
September	500000	135000	165000
Oktober	550000	139000	160000
November	550000	145000	155000
Desember	550000	130000	150000
Total	6045000	1631000	1794000

Dapat diketahui dari Tabel, 1. untuk jumlah hasil produksi dari tahun 2010. dimana tujuan dari hasil produk galon ditetapkan menjadi 5.40.00 galon efisiensi, [3] tenaga kerja seorang yang mengerjakan tugas pada ketrampilan mereka upaya upaya mereka untuk meningkatkan peluang usaha.[4] Pekerjaan itu adalah hasil dari kualitas dan jumlah karyawan yang melakukan kerja sesuai dengan job, yang dibebankan kepada mereka untuk menghasilkan suatu barang atau jasa.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Populasi adalah tinjauan umum yang dilakukan dari subjek ataupun yang diamati dengan tujuan, dan tujuan tertentu ditentukan oleh seorang peneliti. untuk kemudian menganalisis data penelitian.[5] Penelitian dilakukan pada PT. Aqua Tirta Investama. populasi sebesar 115 orang karyawan yang ditetapkan bagian produksi.

2.2 Sampel Penelitian

Tujuan dari sampel, peneliti yaitu sebagai bahan perwakilan, dari para peneliti sebagai formula untuk menggambarkan suatu fenomena, dengan alat ukur slovin [6] sebagai berikut ini:

$$n = \text{Banyaknya sampel}$$

N = Jumlah populasi
e = sampel yang tidak diteliti atau kesalahan pengambilan sampel
Didalam penelitian ini yaitu N= 115 dan e = dengan tingkat kesalahan 10%
Hasil hitungan diatas banyaknya sampel, adalah 53 terdiri 115 karyawan dari PT. produksi Aqua.
Dengan mengunakn, teknik proportional are.

2.3 Variabel Penelitian

Unsur penelitian ini yaitu itu sendiri yang terdiri variabel, terikat (X) dan variabel bebas, (Y). Yang mana variabel, Pekerjaan X1 dan variabel, X2 Lingkungan kerja, dan variabel Y adalah motivasi kerja. Yang dapat mempengaruhi tempat kerja baik eksternal maupun dalam internal itu sendiri yang dapat mempengaruhi.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Data utama adalah yang diperoleh dari sumber kedua individu dalam bentuk pertanyaan terkait dengan dinamika dalam lingkungan kerja perusahaan terkait efisiensi kinerja karyawan[7].

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yaitu, peneliti memberikan sebuah pertanyaan kepada responden dalam bentuk tulisan kuesioner dan wawancara kepada karyawan untuk memperoleh informasi terkait kondisi lingkungan kerja karyawan yang sebagaimana data ini untuk dapat digunakan.

Y = Nilai faktor

N = jumlah karyawan

$\sum XY$ = Jumlah skor total item

$\sum X^2$ = jumlah pada nilai X

3.3 Hasil Dan Pembahasan

3.1 Validitas dan Uji Realibilitas

Tujuan menguji validasi data untuk mengetahui tingkat kesesuaian data valid atau tidaknya jika dapat mengukur jika menunjukan data dipelajari dengan tepat dan akurat maka dapat digunakan

$$\frac{\sum \sum \sum}{\sum \sum \sum \sum}$$

Keterangan :

nilai	r_{xy}	= Koefisien korelasi	$\sum$	Y2 = Jumla
	X	= Nilai faktor X	dari Y	

Untuk produk pearson, untuk nilai n = 30 dan $\alpha = 0,5$, dan untuk jumlah = 0361 indikator harus valid

Pengujian data ini menggunakan program spss untuk mendapatkan hasil uji.

Tabel 1. hasil dari pengujian variabel kinerja karyawan

No.	pertanyaan	<i>r</i> <i>hitung</i>	<i>R tabel</i>	Keterangan
1	P1	0,523	0,361	Valid
2	P2	0,448	0,361	Valid
3	P3	0,495	0,361	Valid
4	P4	0,676	0,361	Valid
5	P5	0,429	0,361	Valid
6	P6	0,454	0,361	Valid
7	P7	0,126	0,361	Tidak Valid
8	P8	0,584	0,361	Valid
9	P9	0,536	0,361	Valid
10	P10	0,469	0,361	Valid
11	P11	0,613	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan ini menghasilkan kasus untuk nilai $n=30$ dengan tingkat signifikan $5\% = 0.361$ ini dapat dikatakan tidak efektif untuk variabel kinerja yang dapat digunakan dalam penelitian ini oleh sebab itu, nomor pertanyaan berikutnya, dihapus karena tidak digunakan.

Tabel 2. Motivasi kerja

No.	pertanyaan	<i>r</i> <i>hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
11	P12	0,763	0,361	Valid
12	P13	0,609	0,361	Valid
13	P14	0,744	0,361	Valid
14	P15	0,480	0,361	Valid
15	P16	0,715	0,361	Valid
16	P17	0,689	0,361	Valid
17	P18	0,226	0,361	Tidak Valid
18	P19	0,616	0,361	Valid
19	P20	0,689	0,361	Valid
20	P21	0,530	0,361	Valid
21	P22	0,627	0,361	Valid
22	P23	0,408	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat menunjukan untuk $n=30$ dengan tingkat akurat kepercayaan $5\% = 0.361$ ini dapat dikatakan tidak efektif untuk variabel motivasi dimana ini dapat menguji aitem, nomor pertanyaan 18 dihapus karena di sajikan dalam pertanyaan berikut, tidak digunakan dalam catatan data dan tidak dapat dipergunakan lagi dalam 11 pernyataan yang valid dalam data penelitian ini.

Tabel 3 uji lingkungan kerja

No.	pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
22	P24	0,622	0,361	Valid
23	P25	0,591	0,361	Valid
24	P26	0,586	0,361	Valid
25	P27	0,646	0,361	Valid
26	P28	0,591	0,361	Valid
27	P29	0,266	0,361	Tidak Valid
28	P30	0,589	0,361	Valid
29	P31	0,540	0,361	Valid
30	P32	0,772	0,361	Valid
31	P33	0,580	0,361	Valid
32	P34	0,539	0,361	Valid
33	P35	0,577	0,361	Valid
34	P36	0,530	0,361	Valid
35	P36	0,502	0,361	Valid
36	P38	0,529	0,361	Valid
37	P39	0,722	0,361	Valid
38	P40	0,565	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan ini menunjukan untuk nilai $n = 30$ dengan tingkat kepercayaan $5\% = 0,361$, ini disimpulkan sebagai, Lingkungan kerja sebagai variabel yang gunakan dalam oprasi ini yaitu nomor pertanyaan 29. Oleh karena itu, nomor pertanyaan tersebut dihapus karena 16 pertanyaan yang ditujukan dalam pertanyaan berikut dan tidak digunakan dalam penelitian pengumpulan data untuk diterapkan.

3.2 Reliabilitas

Data reliablity untuk mengetahui data dari pada suatu aitem yang dimana sedang diuji untuk mengetahui kelayakan dan untuk menentukan kepatenan atau kepercayaan dari alat pengukur data itu sendiri. Uji reliabilitas digunakan cromach Alph.

Sebagai berikut ini:

11 = uji instrumen

K = butir pernyataan

$\sum$ = jumla varians

α = total varians

Tabel 4. Uji reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kinerja	0,818	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,889	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.903	0,60	Reliabel

Hasil uji dapat dilihat dari cronbach alph setiap variabel bervariasi lebih dari pada standar minimum yaitu 0,6 maka dapat ditarik kesimpulan dari setiap variabel. Kinerja karyawan, motivasi, & Lingkungan kerja dikatakan reliabel

3.3 Asumsi Klasik

Pengujian normal untuk, tetapkan apakah variabel memiliki distribusi secara normal dan pengujian hipotesisnya dan tidak menggunakan statistik parametrik ketika data berdistribusi normal. Dan untuk uji normalitas dilihat pada diagram sepag garisnya.

3.4 Uji Multikolinieritas

Tujuan pengujian dari regresi yaitu untuk melihat apakah terdapat adanya kolerasi untuk setiap variabel terikat maupun variabel bebas, dan untuk mengetahui multikolinieritas varian koefisien vif dari nilai toleransi untuk dapat ditentukan.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan uji heteroskedastitas melalui pengamatan visual terhadap penyebaran titik melalui garis diagonal yang dihasilkan oleh SPSS jika penyebaran titik titik menyebar keluar dari garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak efisien atau tidak normal. Jika penyebaran pola titik mengikuti sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa memiliki heteroskedastisitas.

3.6 Analisis Diskritif

Presentase deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai untuk penelitian ini yaitu studi terdiri dari variabel motivasi kerja X1, Lingkungan kerja X2, dan Kinerja karyawan Y. Dengan prosedur yang dilakukan dalam menggunakan teknik analisis data ini adalah mendistribusi data dengan survey dengan memberikan tingkat skor paling tinggi dan paling rendah telah ditentukan oleh peneliti dan jawaban yang akan diberikan dari responden.

Sebagai berikut:

DP = x 100%

DP = %

n = nilai yang di trima

N = Nilai yang sesuai

3.7 Regresi Berganda

Pengujian regresi adalah untuk dapat menentukan persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja, untuk mengetahui dampak lingkungan kerja. pada kinerja karyawan perusahaan. PT.Aqua

$$Y = a + bx$$

Dimana model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

a = konstanta

b = motivasi

c = Lingkungan kerja

X1 = motivasi kerja

X2 = Lingkungan kerja

3.8 Pengujian Hipotesis Penelitian terhadap (t)

t uji untuk, menganalisis dari setiap aitem variabel terikat motivasi kerja, Lingkungan kerja, pada variabel bebas kinerja karyawan, untuk menentukan pengujian t menggunakan sower spss jika probablita lebih dari 0,05, maka H_0 terima dan jika probablitas kurang 0,05 < H_0 ditolak.

3.9 Uji F Simultan (F)

Pengujian F untuk menganalisis seberapa besar yang di berikan dari masing masng variabel variabel terikat. Motivasi kerja, lingkungan, kerja kinerja karyawan dengan keputusan uji F jika probablitas H_0 lebih dari 0,05 maka diterima dan jika H_0 kurang dari 0,05 maka ditolak

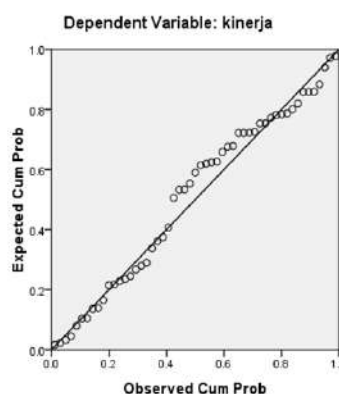
3.10 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah digunakan mengetahui besarnya dampak variabel bebas terhadap variabel terkait untuk menganalisis variabel terikat, terhadap variabel bebas $R^2 = 0$ artinya dari variabel bebas tidak mempunyai pengaruh = 0% diberikan terhadap variabel bebas koefisien $R^2 = 1$ variabel terikat 100% yang sehingga R^2 berada dalam nilai interval yaitu 0, dan 1, sehingga Besarnya koefisien jika memberikan nilai dari crombak Alpha sebesar 0,6

3.11 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas menguji data variabel independen x dan data variabel dependen Y dari persamaan regresi yang dihasilkan, baik yang normal atau tidak bisa distribusikan. Regresi sesuai dengan data normal ketika memiliki titik penyebaran diarea garis diagona hasil dari uji data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar diatas, pp plot penyebaran titi yang menyebar disepanyang garis mengikuti ke arah garis diagonal sehingga dapat menarik kesimpulan bahwa data penelitian ini distribusi secara normal. Asumsi dalam model regresi adalah tidak memiliki korelasi yang sempurna atau tidak lengkap, tetapi sangat tinggi, untuk varial bebas uji multikolineritas menguji pengaruh antara variabel independen hubungan anatara koefisien korelasi dengan melihat nilai toleransi, (a) varianc faktor (vif) dan Koefisen

ekspansi jika a hitung lebih dari $< a$ dan (vif) hitung $> vif$ sehingga variabel independen tidak memiliki multikolineritas jika banyak a dan vif lebih banyak maka dapat dikatakan terjadi multikolineritas.

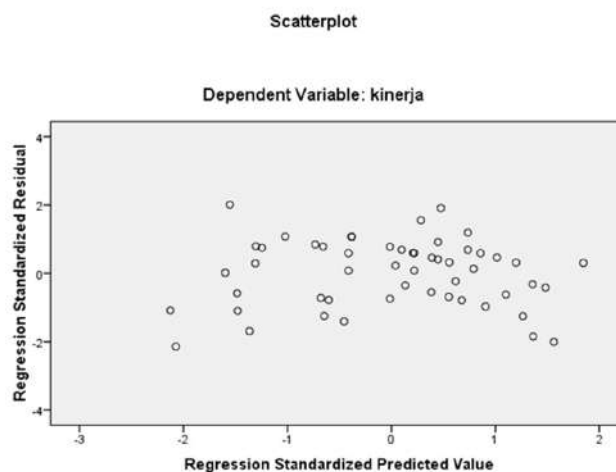
Tabel 5. Hasil dari uji multikolineritas

Coefficients ^a					
		Correlations			Collinearity Statistics
Model		Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1	Motivasi	.584	.347	.287	.578 1.730
	Lingkungan Kerja	.563	.298	.242	.578 1.730

Hasil dari pengujian multikolineritas, dapat melihat dari tabel diatas bahwa tidak ada nilai toleransi di bawa 0,10 sehingga, dikatakan tidak adanya korelasi antara variabel independen. Perhitungan vif juga menunjukan hasil tanpa variabel dengan nilai vif 0,10 atau lebih tinggi oleh karena itu, dapat menarik kesimpulan bahwa tidak adanya multikolineritas diantara variabel independen dalam model regresi.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian untuk heteroskedastisitas yang atau tidak variabilitas sebagai pengamatan residual dan pengamatan yang berbeda jika sisanya memiliki varian yang sama, itu disebut homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama atau berbeda, itu tidak disebut heteroskedastisitas. Tidak ada pola reguler pada sumbu Y, yang diprediksi diatas pola yang tidak tersusun teratur.



Gambar 2. Hasil output SPSS

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hasil dari heteroskedastisitas, kita dapat melihat bahwa tidak terjadi adanya pola yang jelas dan titik – titik pada sumbu Y membentangi dibawah nol untuk membandikan tingkat kinerja karyawan berdasarkan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai.

3.7 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 24, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
	Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
	Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil dari uji diatas, dapat memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dimana

$$Y = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,094 X_2$$

Model ini artinya bahwa

1 = 23,857 konstanta

Jika dari variabel, motivasi kerja dan lingkungan kerja diterima berasumsi maka, kinerja karyawan variabel Y meningkat sebesar 23,857

2. Variabel motivasi kerja X_1 memperoleh nilai sebesar 0,180 dapat dikatakan bahwa tiap kenaikan 1 skor, untuk variabel motivasi kerja dapat mengikuti setiap kenaikan untuk kinerja karyawan sebesar 0,3180.

3. Lingkungan kerja variabel Y terdapat nilai 0,94 ini dikatakan bahwa jika kenaikan 1 poin untuk variabel Lingkungan kerja dimana akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebanyak 0,94.

3.8 Uji Hipotesis t Parsial (t)

Uji t parsial untuk dapat mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel motivasi kerja dan Lingkungan, terhadap variabel kinerja karyawan. Jika nilai probabilitasnya, < 0,05 H_0 ditolak dan adanya pengaruh parsial signifikan.

Tabel 7. Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Terdapat hasil dari uji, t untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,619 untuk nilai tingkat kepercayaan sebesar 0,012 jika kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial dimana hal ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi, terhadap kinerja karyawan diterima dan untuk hasil uji variabel Lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar 2,207 dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,032 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F simultan sebagaimana untuk dapat mengetahui pengaruh, yang diberikan dari variabel motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.201	2	64.600	16.646	.000
	Residual	194.045	50	3.881		
	Total	323.245	52			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Uji Anova F hitung terdapat nilai sebesar 16,646 menggunakan taraf signifikan 0,000, sehingga probabilitas lebih minim berdasarkan 0,05 sehingga H0 ditolak dan, Ha diterima jadi hal ini mengabarkan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan diterima, terhadap kinerja karyawan.

3.9 Koefisien Determinasi

Uji R untuk mengetahui, seberapa besar nilai yang dihasilkan oleh variabel motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Secara simultan.

Tabel 9. Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
1	.632 ^a	.400	.376	1.970	Sig. F Change .000

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja

Tabel uji R- square yang menunjukkan bahwa, untuk nilai dari square diperoleh sebesar, 0,376. Oleh karena itu kita dapat menarik kesimpulan bahwa kontribusi variabel motivasi dan Lingkungan kerja untuk kinerja karyawan adalah sebesar 37,6%.

3.10 Parsial

Pengaruh yang diberikan oleh variabel, bebas parsial kita mengetahui tingkat *correlation* sebagai berikut:

Tabel 10. Determinasi Parsial

Coefficients ^a						
		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.584	.347	.287	.578	1.730
	Lingkungan Kerja	.563	.298	.242	.578	1.730

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil dari uji antara keterkaitan variabel yaitu antara, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan sebanyak 0,347 jadi dapat kita mengetahui untuk kontribusi motivasi terhadap kinerja yaitu $(0,347)^2$ artinya sama dengan 1204% dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,298 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,298)^2$ sama dengan 0,0888 atau 8,88%.

3.11 Pembahasan

Pembahasan analisis penelitian ini, kita melihat bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan ini dapat diperoleh dari hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,347, sehingga $R^2 (0,347)^2 = 0,1204$ atau 12,04% yang artinya memberikan dampak yang baik. Untuk motivasi kinerja karyawan. Disektor produksi Pada PT. Aqua tirta investama klaten. Sehingga menerima kurang dari 0,05 jadi H_0 terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat baik ditempat kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi sementara. Motivasi yang lebih rendah menghasilkan kinerja karyawan yang lebih rendah jika motivasi kerja kurang maka akan berpengaruh kinerja karyawan [9] motivasi kerja sangat penting untuk memberikan peluang kesuksesan sebuah perusahaan sehingga dalam perusahaan semestinya para manajer perlu untuk memberikan arahan motivasi dan menjaga lingkungan kerja yang efisien. Berdasarkan hasil analisis untuk Lingkungan kerja sendiri memberikan dampak positif pada variabel kinerja karyawan. Dimana dilihat dari uji parsialnya, memperoleh nilai sebesar 0,298 dimana R^2 yaitu sebesar $(0,298)^2 = 8,88\%$ dimana ini disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh yang baik pada PT. Aqua tirta investama klaten sehingga memiliki angka signifikan yang minim, dari 0,05. [10], Jika lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kerja karyawan akan kurang efektif dan memberikan dampak yang kurang baik dan lingkungan kerja yang aman efektif karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab dan bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin dalam perusahaan yaitu menjaga keselamatan kerja sehat aman. Hasil uji dari motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang diberikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 37,6% dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki pengaruh oleh faktor yang peneliti tidak sempat diteliti dalam penelitian ini sebanyak 62,4% motivasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan pentingnya untuk menjaga dan melestarikan agar bisa mencapai target perusahaan dalam dunia berbisnis agar semangat kerja dari karyawan pun bisa memberikan kontribusi yang optimal dan positif dalam perusahaan.

4. KESIMPULAN

Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja pada PT. Aqua tirta investama klaten yang diproduksi semakin baik oleh karena itu tetap untuk mempertahankan meningkatkan efisiensi kinerja dalam perusahaannya dan menghasilkan lingkungan kerja yang aman sehat akan menjadi motivasi untuk kinerja karyawan dan lebih produktif kinerja karyawan yang maksimal akan menghasilkan kualitas produk yang baik juga sehingga perlu untuk menjaga lingkungan kerja yang aman dan sejajar dalam organisasi perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasanya.

REFERENSI

- [1] E. R. Lestari, *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press, 2019.
- [2] A. P. Tambunan, "Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis," *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 4, no. 2, pp. 175-183, 2018.
- [3] Y. Sudaryo, A. Aribowo, dan N. A. Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi, 2019.
- [4] U. Nugroho, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung, 2018.
- [5] I. Hermawan, A. Wibowo, dan S. Purnomo, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran, 2019.
- [6] H. Ghodang, R. Suryanto, dan T. Wijaya, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Penerbit Mitra Grup, 2020.
- [7] N. L. G. Poniasih dan A. S. K. Dewi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 6, 2015.

- [8] M. D. Lumentut dan L. O. Dotulong, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2015.
- [9] E. Rulianti dan G. Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 6, no. 1, pp. 849-858, 2023.
- [10] L. Lestary dan H. Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94-103, 2017