



# Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan

Juliyanti Br. Manurung<sup>1\*</sup>, Bonar Frans Sihite<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Motivation, Work Environment, Employee Performance</p>	<p>This study aims to determine how much positive and significant influence partially or simultaneously Motivation and Work Environment have on Employee Performance at PT Indodev Niaga Internet, South Tangerang City. This study uses a quantitative method. The sampling technique used by the researcher is the saturated sample technique with a total population of 60 employees, so that the entire population is used as a sample. The data collection technique uses questionnaires and questionnaires. The analysis method uses Instrument testing, Validity Testing, Reliability Testing, and Classical Assumption Testing, Regression Testing, Correlation Coefficient Testing and Determination Coefficient and Hypothesis Testing (F and T tests). The results of this study Motivation has a significant effect on Employee Performance. Work Environment has a significant effect on Employee Performance. There is a significant simultaneous influence between Motivation and Work Environment on Employee Performance.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yang digunakan peneliti adalah Teknik sample jenuh dengan total populasi sebanyak 60 orang karyawan, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sample. Teknik pengumpulan data nya menggunakan angket dan kuesioner. Metode analisis menggunakan pengujian Instrumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik, Pengujian Regresi, Pengujian Koefisiensi Korelasi dan Koefisiensi Determinasi serta Pengujian Hipotesis (uji F dan T). Hasil Penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya mempunyai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar tetap berkembang maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu SDM merupakan aset yang harus ditingkatkan lagi secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet kota Tangerang Selatan mengalami penurunan faktor ini di pengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja dari karyawan yang rendah. yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat

\*Corresponding author.  
E-mail: [juliantimanurung1@gmail.com](mailto:juliantimanurung1@gmail.com)

dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Permasalahan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena umumnya masalah tersebut disebabkan oleh SDM. Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi permasalahan yang sangat penting sekali dalam dunia kerja. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Kinerja karyawan sebagai penentuan serta kelangsungan hidup perusahaan, dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dan jangka waktu tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi yang merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi turun maka kinerja akan turun juga. Menurut Azwar (2017:73) "Motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkitan tentang yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi juga berasal dari mana saja baik itu dari motivasi yang muncul dan tumbuh secara berkembang dalam diri orang tersebut, dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

Selanjutnya lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan faktor-faktornya yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti, suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk para karyawan, dan keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, yang bisa saja mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat penting untuk dapat diperhatikan oleh pimpinan pada PT Indodev Niaga Internet, karena lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari bekerja.

Lingkungan kerja bagi para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Selain masalah sarana prasarana PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan, permasalahan lainnya yang terjadi yaitu hubungan antar karyawan yang kurang erat tidak saling menghormati dengan rekan kerja maka dari itu kerja sama antar karyawan kurang. Maka dari itu perusahaan hendaknya akan menciptakan lingkungan kerja yang baik antar karyawan perusahaan. Jika karyawan berkerja dilingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi

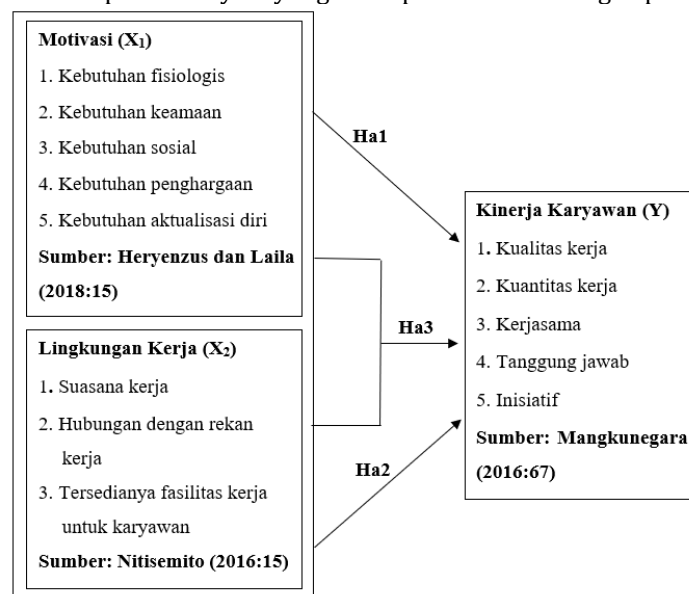
Hafidzi dkk (2019:52) "menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) "motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif". motivasi kerja adalah suatu yang telah menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Menurut Uhing (2019:363) "adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu".

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Sudaryo, dkk. (2018:47) menyatakan “lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal karena itu dapat memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan merasa aman dan menyenangkan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya tersebut, dan menggunakan waktu secara efektif.

## Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:182) “pengertian kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan pemberian kontribusi ekonomi”. Pendapat lainnya disampaikan Menurut Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan

## 3. METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “kuantitatif merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada PT Indodev Niaga Internet Jln. Tegal Rotan Raya No.78, RT.2/RW.1, Pd. Jaya Kec Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15413. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel *independent* Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *dependent*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang karyawan yang menggunakan sampling jenuh.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.245	2.809			5.070	.000
Motivasi	.635	.073	.753		8.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14.245 + 0.635 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14.245 diartikan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 14.245 point. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.635 yang berarti bahwa apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan ikut meningkat sebesar 0.635 point.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.873	2.504			3.944	.000
Lingkungan Kerja	.745	.065	.834		11.524	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9.873 + 0.745 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9.873 diartikan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9.873 point. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.745 yang berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan ikut meningkat sebesar 0.745 point.

##### Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.799	2.536			3.863	.000
Motivasi	.040	.135	.047		.292	.771
Lingkungan Kerja	.708	.143	.793		4.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9.799 + 0.040 X_1 + 0.708 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 9.799 diartikan bahwa jika tidak terjadi pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9.799 point.
- Nilai koefisien pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.040 bernilai positif yang berarti bahwa apabila Motivasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan 1, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.040 point.
- Nilai koefisien pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.708 bernilai positif yang berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan 1, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.708 point.

##### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)**  
**Correlations**

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.753 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)**  
**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.834 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.696	.686	3.82409

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.835 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1000 artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.559	4.53079

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.566 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar (100 – 56,6%) = 43,4% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.691	3.79382

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.696 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 69,6\%) = 30,4\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.696	.686	3.82409

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.696 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 69,6\%) = 30,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X1) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.245	2.809		5.070	.000
Motivasi	.635	.073	.753	8.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(8,705 > 2,001)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value < sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian Ho ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X2) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.873	2.504		3.944	.000
Lingkungan Kerja	.745	.065	.834	11.524	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(11.524 > 2,001)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value < sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian Ho ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1912.785	2	956.393	65.400	.000 <sup>b</sup>
Residual	833.548	57	14.624		
Total	2746.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 26, (2024)

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $(65.400 > 2,770)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value < Sig. 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian Ho ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,245 + 0.635 X1$ . Koefisien korelasi sebesar 0.753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,566% atau sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $8,705 > 2,001$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet.

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9.873 + 0.745 X2$ . Koefisien korelasi sebesar 0.834 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,696% atau sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $11,524 > 2,001$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet.

### Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,799 + 0,040 X1 + 0,708 X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.835 artinya memiliki pengaruh sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,696% atau sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $65,400 > 2,770$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet

## 5. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,245 + 0.635 X1$ . Koefisien korelasi sebesar 0.753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,566% atau sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $8,705 > 2,001$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9.873 + 0.745 X2$ . Koefisien korelasi sebesar 0.834 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,696% atau sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $11,524 > 2,001$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet.
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,799 + 0,040 X1 + 0,708 X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.835 artinya memiliki pengaruh sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,696% atau sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $65,400 > 2,770$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< sig. 0,05$  atau ( $0,000 <$

0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. a (2020, September). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan disiplin 345-346.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 55-74.
- Azwar, S. (2017). Sikap Manusia "Teori dan Pengukurannya." Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 1-15.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(1), 70-79.
- Firmansyah, A. (2018) Pengatur Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 66-70.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Grasindo.
- Harras, H.S. (2020). Kajian Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan, Malayu (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). Manajemen Dasar Manusia. Edisin Refisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Akasara.
- Hasibuan. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusi. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke tujuh Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Mathis dan Jackson (2018) Human Resource Management. Edisi 10 jilid 3. Jakarta: Selemba Embat. Jakarta.
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16-26.

- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2).
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179-191.
- Pusporini Palupi, J. (2015). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit st. Carolus summarecon serpong (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Robbins, Stephen. P. dan Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2019). *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta: Elex Media.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja*.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistik*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Uhing, Y, dkk. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Wibowo (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640-648.