



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ngabela Sindo di Jampang Kulon Sukabumi

M Husen Ayani ^{1*}, Muhammad Yuda Alhabsyi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <hr/> <p>Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance on CV. Ngabela Sindo in Jampangkulon Sukabumi both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. In this study, the population and sample of all CV employees were taken. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi is as many as 72 respondents, this is based on the saturated sample technique. The data collection techniques used in the questionnaire and data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, linear regression tests, and hypothesis tests. The researcher disseminated a questionnaire to find out the factors of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance, then the results of data collection in the form of Google Forms and data processing using SPSS version 26. Based on the results of the study, it is known: (1) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance on CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi. From the results of the t-test calculation, it can be seen that the $t_{count} > t_{table}$ ($7,474 > 1,994$) and the significance value ($0.000 < 0.05$). (2) The Work Environment has a positive effect on the performance of CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi employees. From the results of the t-test calculation, it can be seen that the $t_{count} > t_{table}$ ($9,323 > 1,994$) and the significance value ($0.000 < 0.05$). (3) Work Motivation and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance on CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi. From the results of the calculation of the F test, it is known that $F_{cal} > F_{table}$ ($57,873 > 3.13$) and the significance value was obtained ($0.000 < 0.05$) with an influence contribution of 62.6%.</i></p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini mengambil populasi dan sampel seluruh karyawan CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi yaitu sebanyak 72 responden hal ini berdasarkan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear, dan uji hipotesis. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner agar mengetahui faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, lalu hasil pengumpulan data berupa Google Form dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi. Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.474 > 1.994$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi. Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.323 > 1.994$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). (3) Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Jampangkulon Sukabumi.</p>

*Corresponding author.
E-mail: husenayani27@gmail.com

Dari hasil perhitungan uji F diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57.873 > 3.13$) dan nilai signifikansi diperoleh ($0,000 < 0,05$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,6%.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, mulai dari kehidupan sehari-hari hingga perekonomian dan dunia bisnis. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara kita berinteraksi, tetapi juga memaksa masyarakat untuk berpikir kreatif dan mengembangkan keterampilan yang mumpuni. Dalam konteks bisnis, perubahan ini menuntut efisiensi yang lebih besar dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki peran vital dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen perusahaan. Perusahaan yang ingin berkembang dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif harus mampu meningkatkan daya saingnya. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kualitas SDM serta kualitas manajerial. Menurut Yraini Widyai (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang ilmu yang fokus pada pengelolaan unsur manusia dalam organisasi, baik di pemerintahan, industri, maupun pendidikan. SDM yang berkualitas mampu menjalankan berbagai fungsi manajerial, meskipun fungsi dan peran ini semakin diperkuat oleh kemajuan teknologi yang terus berkembang. Kenyataan menunjukkan bahwa meskipun teknologi dapat membantu dalam proses produksi, keberhasilan tetap bergantung pada kualitas SDM yang ada. Dengan SDM yang tepat, perusahaan dapat beroperasi lebih efisien dan efektif, serta menghadapi tantangan di pasar.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah sering kali tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Girsang dkk. (2022), motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu, serta memberikan kekuatan untuk mencapai kebutuhan dan tujuan. Kondisi motivasi yang baik akan menciptakan keinginan untuk berkembang dan berkontribusi lebih banyak dalam organisasi. Ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti kondisi kerja, fasilitas yang tersedia, prestasi yang diakui, serta hubungan antar rekan kerja. Untuk memahami lebih lanjut tentang motivasi kerja, peneliti melakukan survei di CV. Ngabela Sindo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi cemilan. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa kondisi kerja di perusahaan tersebut sudah memadai, meskipun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti fasilitas kerja.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Misalnya, pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, dan minimnya kebisingan dapat membantu karyawan fokus dan bekerja dengan lebih efektif. Lingkungan fisik mencakup fasilitas yang ada, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta sarana penunjang lainnya. Sementara lingkungan non-fisik meliputi hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan, suasana kerja, dan budaya organisasi. Semua ini sangat berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Dari observasi menunjukkan bahwa pencahayaan dan suhu udara dinilai baik, namun penggunaan ventilasi dan suara kebisingan masih menjadi tantangan. Lingkungan kerja yang tidak ideal dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas". Menurut Yuni Chaitatun, Bahri, & Syaiful, (2017: 9-15) Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu

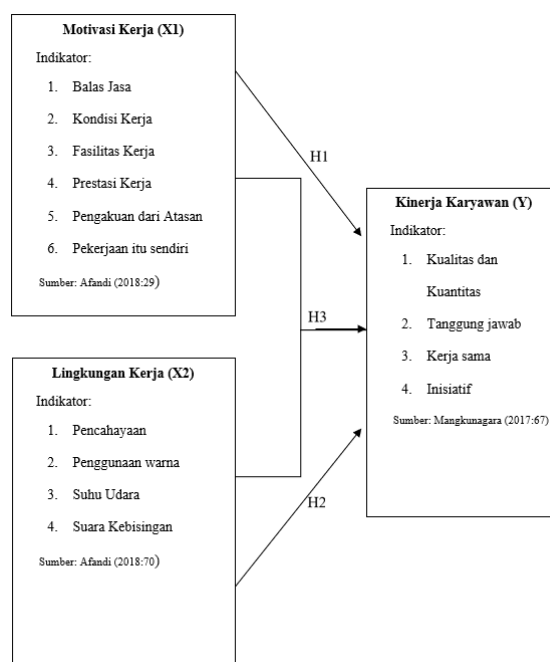
kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja dan beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai suatu tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins & Coulter (2016:494), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yaitu: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan suatu organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Ketekunan ini merupakan ukuran untuk seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kita sebagai pegawai disuatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu suatu Tindakan nyata dimana ditunjukkan sesuai dengan tanggung jawab atau hasil kerja yang baik kuantitas atau kualitas yang karyawan hasilkan Nurcahyani & Adnyani (2016:503). Peningkatan kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi, sebab dengan melalui kompetensi pada karyawan, akan menjadikan ketelitian, kemauan, dan semangat karyawan Ketika bekerja akan lebih disiplin, focus, dan maksimal. Adapun menurut Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja berfokus pada taraf pencapaian organisasi atau karyawan terhadap persyaratan pekerjaan. Muizu et al. (2019: 69) memberikan komprehensi dari kinerja sebagai prestasi yang di tampilkan karyawan. Hal tersebut merupakan hasil dari menjalankan tugasnya dengan berdasarkan pada waktu, kesungguhan pegalaman dan kecakapan yang tersedia. Sementara menurut Arda (2017: 51-60) kinerja yakni hasil kerja karyawan dalam suatu priode waktu dibandingkan dengan bergam kemungkinan seperti kriteria, sasaran/target, atau standard yang terlebih dahulu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi metode kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian ini dilakukan di CV. Ngabela Sindo yang beralamat di Jl. Raya Jampangkulon, Cimaja, Kecamatan Jampangkulon, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Ngabela Sindo yang berjumlah 72 orang. Besarnya populasi yang terdapat pada CV. Ngabela Sindo di Jampangkulon Sukabumi kurang dari 100 karyawan yaitu sebanyak 72, maka pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara Non Probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan yaitu sebanyak 72 karyawan/responden. Daftar pernyataan yang ditunjukkan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dengan menggunakan skala likert 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.022	3.542		3.112	.003
Motivasi Kerja	.696	.093	.666	7.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.022 + 0,696 X1$. Dari persamaan tersebut, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11.022 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 11.022 point.
- Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (X1) sebesar 0,696 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,696 point.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.228	2.616		5.056	.000
Lingkungan Kerja	.674	.072	.744	9.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 13.228 + 0,674 X2$. Dari persamaan tersebut maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 13.228 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 13.228 point.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,674 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,674 point.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.558	3.023		2.169	.034
Motivasi Kerja	.354	.097	.339	3.659	.000
lingkungan Kerja	.487	.084	.538	5.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 3 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.558 + 354 X1 + 487 X2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6.558 diartikan bahwa, jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6.558.
- b. Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,354 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan terhadap Lingkungan Kerja (X2), maka setiap kenaikan 1 unit terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,354 point.
- c. Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,487 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan terhadap Motivasi Kerja (X1), maka setiap kenaikan 1 unit terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,487 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.616	4.044	1.888

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

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

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.666 ^a	.444	.436	4.899	

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,444. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 44,4\%) = 55,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

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

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.744 ^a	.554	.548	4.388	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,554. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 55,4\%) = 44,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.791 ^a	.626	.616	4.044	

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,626 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 62,6\%) = 37,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t secara parsial. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai thitung < ttabel: berarti H0 diterima dan H1 ditolak
2. Jika nilai thitung > ttabel: berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.022	3.542		3.112	.003
Motivasi Kerja	.696	.093	.666	7.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka didapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ini mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai thitung 7.474 > ttabel 1.994, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.228	2.616		5.056	.000
Lingkungan Kerja	.674	.072	.744	9.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka didapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) ini mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai thitung 9.323 > 1.994, artinya variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1892.015	2	946.007	57.837	.000 ^b
Residual	1128.596	69	16.356		
Total	3020.611	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai fhitung yang diperoleh sebesar 57.837, sedangkan nilai ftabel sebesar 3.13. maka nilai fhitung 57.837 > ftabel 3.13 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Bedasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11.022 + 0,696 X1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,666 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,444, atau sebesar 44,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 55,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 7.474 > ttabel 1.994, hal tersebut diperkuat dengan nilai ρ value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Diana Putri Abdullah (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi Surabaya dimana hasil penelitiannya di peroleh hasil |Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 4,345 > ttabel 1,670 dengan

nilai signifikansi 0,000. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} 10,871 > t_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikansi 0,000.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,228 + 0,674 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,744 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,554, atau sebesar 55,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 9,323 > t_{tabel} 1,994$, hal tersebut diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Suryadi dan Sachro Yusuf (2022), I Komang Januar Artha Yasa (2021), Reni Armiati (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,558 + 0,354 X_1 + 0,487 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,791 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,626 atau 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 57,873 > 3,13$ yang diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2019) dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,022 + 0,696 X_1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 artinya kedua hubungan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,4% dan uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel} (7,474 > 1,994)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,228 + 0,674 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,4% dan uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel} (9,323 > 1,994)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,558 + 0,354 X_1 + 0,487 X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(57,873 > 3,13)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari, F. (2021). Simulasi dalam Menganalisis Tingkat Pendapatan Penjualan Handphone dengan Menggunakan Metode Monte Carlo. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 136-141.

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianto & Septiani, (2021). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs"
- Ghozali, I., & Sahrah, A. (2017). Pengaruh efikasi diri dan kecerdasan menghadapi rintangan terhadap niat berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Bangka Belitung. *Society*, 5(1).
- Ghozali, M. (2018). Analisis sistem lembaga keuangan syariah Dan lembaga keuangan konvensional. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 14(1).
- Ghozali, M., Azmi, M. U., & Nugroho, W. (2019). Perkembangan Bank Syariah Di Asia Tenggara: Sebuah Kajian Historis. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 44-55.
- Girsang, Olpia Ulan Dari, & Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen (2022): 1-9*. Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2021).
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634.
- Hasibuan & Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Huzain, H. (2021). "Pengelolaan Sumber Daya Manusia 19."
- Imaninda, V., & Azwar, S. (2016). Modifikasi patient satisfaction questionnaire short form (PSQ-18) ke dalam Bahasa Indonesia. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 8-21.
- 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.
- Istijanto, M. M. (2013:7). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi AKSARA.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Nur, S., Budiman, A., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Utara, U. S. (2021). Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Peningkatan Efektivitas Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) MEDAN.

- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. (2016). Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Paramansyah, H. Arman, and MM SE. *Manajemen Pendidikan Dalam Menghadapi Era Digital*. Arman Paramansyah, 2020.
- Pratama, A., Bahri, S., & Siswanto, S. (2023). Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Al-Qur'an Di SMA Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Musi Rawas (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Randi, S. (2018). Perancangan Sirip Dalam Mengembangkan Manuver Robot Ikan (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. United State of America: Courier Kendallville.
- Rosita, T., Irmayanti, R., & Hendriyana, H. (2019). Body shame pada Siswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 3(02), 76-82.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPBE)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suwandani, A., & Suhendro, A. W. (2017). Pengaruh profitabilitas terhadap harga saham perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman di Bei tahun 2014-2015. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 18(01).
- Wibowo, Andri (2022). "Dampak Motivasi Kerja Dalam Melihat Kinerja Karyawan Room Attendant Di Swiss-Bel Hotel Batam." *JURNAL MEKAR* 1.1 : 28-33.
- Wibowo, N. (2016). Upaya peningkatan keaktifan siswa melalui pembelajaran berdasarkan gaya belajar di SMK Negeri 1 Saptosari. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(2), 128-139.
- Widya, Yrama. "Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan dan Pedoman Umum Pembentukan Istilah." Cetakan XIII. Bandung: Ikapi (2018)
- Yuni Chairatun Nisa. Bahri, Syaiful, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2017): 9-15.