

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan

Al Muhadhara ^{1*}, Jeni Andriani ²

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

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)
Revised (18-11-2024)
Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Hujanmas Florestika Kencana South Tangerang. The method used is quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 63 respondents. This research uses the help of SPSS version 29. Data analysis and test techniques include simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, t test and F test. Based on the research results, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.350 + 0.580X$. Hypothesis testing obtained ($t_{count} 9.467 > t_{table} 2.000$) and significance value ($0.000 < 0.05$). The results of the Work Environment research have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.251 + 0.738X^2$. Hypothesis testing obtained ($t_{count} 10.571 > t_{table} 2.000$) and significance value ($0.000 < 0.05$). Work Environment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.092 + 0.490X_1 + 0.251X_2$. Hypothesis testing obtained ($F_{count} 67.364 > F_{table} 3.15$) and significance value ($0.000 < 0.05$).

Kata Kunci:

Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja, Kinerja
karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 29. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,350 + 0,580X_1$. Uji hipotesis diperoleh ($t_{hitung} 9,467 > t_{tabel} 2,000$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,251 + 0,738X_2$. Uji hipotesis diperoleh ($t_{hitung} 10,571 > t_{tabel} 2,000$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,092 + 0,490X_1 + 0,251X_2$. Uji hipotesis diperoleh ($F_{hitung} 67,364 > F_{tabel} 3,15$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).



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

Di era digital saat ini, segala bentuk informasi dapat diakses dengan cepat dan mudah melalui perangkat teknologi. Penggunaan teknologi dan informasi telah membentuk kebiasaan baru di berbagai aspek kehidupan, mulai dari kegiatan sehari-hari hingga dunia kerja. Perkembangan ini berdampak besar pada kehidupan manusia dari segi ekonomi, sosial, dan budaya, dengan pengaruh signifikan yang dirasakan di berbagai sektor, termasuk sektor bisnis dan ekonomi. Perusahaan perlu memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal sebagai salah satu faktor utama untuk mencapai kesuksesan. Namun, selain fasilitas, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik sangat penting agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan cepat berubah.

Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus menyesuaikan diri dan mengevaluasi ukuran kinerja agar tetap relevan dan kompetitif. Peningkatan intensitas kompetisi di dunia usaha membuat perusahaan perlu meninjau kembali metode dan standar kinerja yang digunakan, terutama karena beberapa metode lama kini dianggap kurang efektif. Karyawan memainkan peran vital dalam menentukan perkembangan atau kemunduran perusahaan, karena mereka bertanggung jawab langsung terhadap operasional dan implementasi teknis. Ketika manajemen karyawan tidak diurus dengan baik, kinerja perusahaan bisa mengalami penurunan dan bahkan, dalam kasus terburuk, bisa menyebabkan kebangkrutan.

Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh individu yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan produk atau layanan. Kemajuan dan kesuksesan perusahaan tidak hanya diukur dari keuntungan finansial, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, kualitas SDM adalah salah satu elemen kunci yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Selain itu, Sunyoto (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, di mana motivasi berperan dalam mendorong individu untuk memberikan kemampuan terbaik mereka guna mencapai tujuan organisasi. Faktor lingkungan kerja juga sangat berpengaruh, seperti yang diungkapkan Sunyoto (2012), bahwa lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting yang dapat mendukung atau menghambat aktivitas kerja karyawan.

PT Hujanmas Florestika Kencana, sebuah perusahaan yang bergerak dalam desain dan pembuatan taman untuk berbagai keperluan, mulai dari perumahan hingga destinasi wisata, menghadapi tantangan serupa dalam mengelola SDM. Berdiri sejak tahun 2000, PT Hujanmas Florestika Kencana berkomitmen menyediakan layanan pembuatan taman, namun beberapa kendala muncul dalam hal motivasi karyawan. Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja di perusahaan ini belum optimal. Beberapa karyawan masih memiliki kesadaran rendah terhadap pentingnya motivasi dalam pekerjaan, yang mengakibatkan kurangnya semangat kerja, mudah menyerah, dan pekerjaan terbengkalai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap cara menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan agar mereka tetap fokus pada tujuan perusahaan. Mempertahankan motivasi sangat penting karena motivasi adalah fondasi yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja dengan penuh semangat. Motivasi tinggi akan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih antusias dan produktif.

Menurut teori kebutuhan Maslow, motivasi manusia bisa dipahami melalui hierarki kebutuhan, yang terdiri dari lima tingkatan. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan tempat tinggal, adalah dasar untuk kelangsungan hidup. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih terdorong untuk bekerja lebih giat. Kemudian, kebutuhan rasa aman, mencakup kebebasan dari ancaman fisik dan keselamatan dalam bekerja. Hal ini dapat mencakup jaminan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Selanjutnya adalah kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yang meliputi interaksi sosial, perasaan diterima dalam kelompok, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa diterima dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung bekerja dengan lebih bahagia dan produktif.

Kebutuhan berikutnya dalam hierarki Maslow adalah kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari orang lain. Pengakuan dari atasan atau rekan kerja, misalnya, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi maksimal dalam diri seseorang. Karyawan yang merasa bisa mengaktualisasikan diri melalui pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Motivasi kerja adalah energi atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat tinggi dan memberikan kinerja yang optimal. Motivasi yang tinggi dalam pekerjaan sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Setiap

karyawan berharap memperoleh penghargaan yang setara dengan usaha dan posisi mereka, baik dalam bentuk pengakuan maupun kompensasi finansial. Sayangnya, beberapa perusahaan besar hanya fokus pada keuntungan tanpa memberikan perhatian yang memadai pada kesejahteraan karyawan. Kondisi ini berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memberikan penghargaan sesuai prestasi kerja adalah langkah penting untuk mencapai kinerja optimal.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi peralatan, bahan, serta tata cara kerja baik individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berperan dalam mempengaruhi kualitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk atau kacau, serta hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menyebabkan kejenuhan yang menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik dan non-fisik. Faktor fisik mencakup elemen seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan tata letak tempat kerja, yang dapat menciptakan suasana kerja kondusif. Lingkungan fisik yang memadai dapat memengaruhi mood dan produktivitas karyawan. Sementara itu, faktor non-fisik mencakup hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Keharmonisan dalam interaksi kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan serta motivasi karyawan.

Pada PT Hujanmas Florestika Kencana, beberapa aspek lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan. Observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Misalnya, pewarnaan ruangan yang monoton membuat suasana kerja terasa kurang semangat. Kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja juga belum optimal, yang menunjukkan perlunya peningkatan keterampilan dan pelatihan lebih lanjut. Hubungan antar karyawan yang kurang harmonis juga menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif. Masalah-masalah ini perlu segera diatasi oleh manajemen agar karyawan bisa mencapai target kerja dan meningkatkan produktivitas.

Di dalam perusahaan, manusia sebagai karyawan memegang peran penting dalam mendukung produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang dicapai dalam periode tertentu. Untuk mengetahui kinerja karyawan secara akurat, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini penting untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai standar yang ditetapkan atau belum. Penilaian ini juga memberikan gambaran nyata kepada manajemen tentang kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, di era digital ini, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor motivasi dan lingkungan kerja memainkan peran yang krusial dalam membentuk kinerja karyawan. PT Hujanmas Florestika Kencana sebagai contoh, perlu terus memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan penghargaan bagi karyawan, dan memfasilitasi kebutuhan dasar serta aktualisasi diri karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman akan cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM yang dimiliki akan menjadi aset yang membantu mencapai tujuan organisasi jangka panjang.

Agar lebih mempermudah pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung, serta untuk mengoptimalkan penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan teknologi informasi yang sesuai. Digitalisasi dan pemanfaatan perangkat lunak yang mendukung SDM bisa menjadi solusi modern dalam memonitor, menilai, dan memotivasi karyawan di era digital ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Eliyanto (2018), "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya." Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk Tindakan. Menurut Sutrisno (2018:109) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, menumbuhkan gairah dalam diri bawahan agar mereka termotivasi untuk bekerja keras dengan memberikan segala keterampilan, dan kemampuan untuk mencapai tujuan Perusahaan". Menurut Afandi (2018 : 23) "motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil

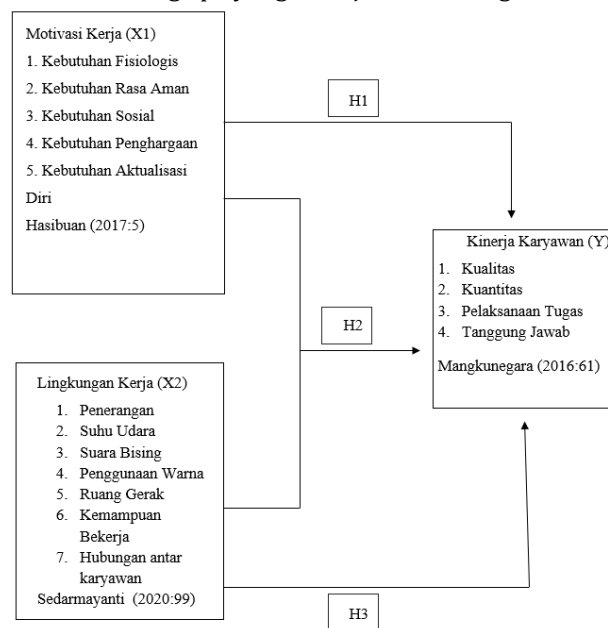
yang baik dan berkualitas”. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sutrisno (2017:118), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:109) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Wibowo (2017:2) “kinerja sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung”. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hujan Mas Florestika Kencana Kota Tangerang Selatan.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hujan Mas Florestika Kencana Kota Tangerang Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Hujan Mas Florestika Kencana Kota Tangerang Selatan.

3. METODE

Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Penelitian ini dilakukan pada PT.Hujan Mas Florestika Kencana yang berlokasi di Ruko BSD Sektor VII Blok RM 41 JL. Pahlawan Seribu, Serpong Utara, Tangerang Selatan. Dalam hal ini variabel bebas yang akan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah variabel X_1 adalah Motivasi Kerja dan X_2 adalah

Lingkungan kerja. Dalam hal ini variabel yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah: Kinerja Karyawan PT. Hujan Mas Florestika Kencana Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Hujan Mas Florestika Kencana Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 63 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Hujan Mas Florestika Kencana Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 63 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.350	2.457		7.060	<.001
Motivasi Kerja	.580	.061	.771	9.467	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 17.350 + 0.580X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut: Konstanta sebesar 17.350 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak ada, nilai kinerja karyawan (Y) tetap berada pada 17.350 poin. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.580 menunjukkan bahwa, dengan konstanta tetap dan tanpa perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.580 poin.

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.251	2.727		4.126	<.001
	Lingkungan Kerja	.738	.069	.809	10.751	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,251 + 0,738X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut: Konstanta sebesar 11,251 berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada, nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada 11,251 poin. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.738 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.738 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.092	2.597		4.270	<.001
	Lingkungan Kerja	.490	.113	.537	4.343	<.001
	Motivasi Kerja	.251	.093	.333	2.696	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11.092 + 0.490X_1 + 0.251X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 11.092 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diabaikan, nilai kinerja karyawan (Y) hanya akan mencapai 11.092 poin.
- b) Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.490 berarti bahwa dengan konstanta tetap dan tanpa perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.490 poin.
- c) Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.251 menunjukkan bahwa dengan konstanta tetap dan tanpa perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.251 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlation

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.771**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	63	63

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

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.771, yang berada dalam interval 0,60 - 0,799. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	63	63

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

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.832 ^a	.692	.682	2.93411	.692	67.364	2	60	<.001

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

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,832. Nilai tersebut berada dalam rentang 0,800-1,000, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.588	3.336
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,5%, sementara sisanya (100 - 59,5%), yaitu 40,5%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.649	3.081
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8, nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,5%, sedangkan sisanya (100 - 65,5%) yaitu 34,5%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.682	2.934
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, nilai koefisien determinasi sebesar 0,692 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 69,2%, sedangkan sisanya (100-69,2%), yaitu 30,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. 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)	17.350	2.457		7.060	<.001
	motivasi kerja	.580	.061	.771	9.467	<.001
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,467 > 2,000$). Hal ini juga didukung oleh nilai ρ value $< Sig.$ $0,050$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.251	2.727		4.126	<.001
	lingkungan kerja	.738	.069	.809	10.751	<.001
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 11 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,751 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a2} 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 Antara Variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1159.873	2	579.937	67.364	<.001 ^b
	Residual	516.539	60	8.609		
	Total	1676.413	62			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja						

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12, diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($67,364 > 3,15$). Hal ini juga didukung oleh $p\ value < Sig. 0,050$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, penulis menemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,771, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh adalah 0,595, yang setara dengan 59,5%, sementara sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam uji hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,000, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial antara motivasi kerja (X₁) dan kinerja karyawan (Y) di PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Dengan hasil variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan pada pernyataan di atas adalah terdapat persamaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, yang dimana hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja.

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, penulis menemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,809, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh adalah 0,655, yang setara dengan 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam uji hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,000, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan parsial antara Lingkungan Kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) di PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Dengan hasil variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan pada pernyataan di atas adalah terdapat persamaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, yang dimana hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan persamaan regresi $Y = 11,092 + 0,490X_1 + 0,251X_2$. Koefisien korelasi (Nilai R) adalah 0,832, sementara Adjusted R² sebesar 0,682 atau 68,2%. Ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam uji hipotesis, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,15, yang membuktikan

bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh simultan dan signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Dengan hasil variabel Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan pada pernyataan di atas adalah terdapat persamaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, yang dimana hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

5. PENUTUP

Ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan berkaitan dengan hasil kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh hasil dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,350 + 0,580 X1$, nilai koefisien korelasi sejumlah 0,771, artinya ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan yang erat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 59,5% dengan sisa 40,5% yang terpengaruh oleh unsur-unsur lain. Hal ini dibuktikan dengan kondisi tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,251 + 0,738 X2$, koefisien korelasi sebesar 0,809, artinya ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat keterkaitan yang sangat kuat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 65,5% dengan sisa 34,5% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan kondisi tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang terlihat dari nilai persamaan regresi linier berganda $Y = 11,092 + 0,490X1 + 0,251X2$, koefisien korelasi sebesar 0,832, artinya kedua variabel independent memiliki tingkat keterkaitan yang kuat dengan variabel terikat dan koefisien determinasi mendapatkan angka 69,2% dengan sisa 30,8% yang terpengaruh oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Fhitung 67,364 > Ftabel 3,15. Hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743.
- Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Tulungagung. *Otonomi*, 20(2), 407-415.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
- Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235-246.
- Arifin, D. N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Pada Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Firmansyah H., & Syamsudin, A. (2016). Organisasi dan Manajemen Bisnis. Yogyakarta: Ombak.
- Firmansyah, A., & Budi W. (2018) Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasmin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.
- Mahpudin, Endang dan Pupung Purnamasari. (2018). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang *Jurnal edunomic, prodi Pendidikan ekonomi unswagati Cirebon*, Vol.6, No.2, Hal 1-7.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Mangkunegara, (2018) *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Merdekay, I. M., Areros, W. A., & Mukuan, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Manado. *Productivity*, 4(6), 712-716.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pratiwi, E. D., & Roni, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN PROVINSI SUMATERA SELATAN. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1899-1909.
- Putri, M. A. N., & Parwati, A. A. I. A. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di aston denpasar hotel & convention center: The influence of motivation and work environment on employee performance at aston denpasar hotel & convention center. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(10), 2928-2943.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Saputro, H. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus: Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Purbalingga Dan SMP Negeri 3 Kutasari) (Master's thesis, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia)). Sriyatin, S. (2020).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, R. (2018). *Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance*.
- Tami, A. B., & Widowati, S. Y. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Sewing Pt. Samwon Busana Indonesia Semarang. *Solusi*, 18(4).
- Ulfa, A. K. (2021). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik (Guru) Sekolah Berbasis Islam Se Kawedanan Boja Kab Kendal (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Uno, Hamzah B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi*, 10(2), 121-131.