



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopelita Aircraft Service Tangerang Selatan

Muhammad Reza Juniarto ^{1*}, Kemas Vivi Andayani ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Indopelita Aircraft Service Tangerang Selatan. The method used is quantitative method. The population in this study were employees of PT Indopelita Aircraft Service with a total of 50 employees. The sampling technique used was non-probability sampling, the sampling method using saturated sampling. The research sample was 50 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing consisting of normality testing, multicollinearity testing, and heteroscedasticity testing, simple linear regression testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient, hypothesis testing consisting of determination coefficient testing, partial t-test and simultaneous f-test. From the results of this study it can be concluded that motivation has a positive and significant effect on employee performance, the calculated t value > t table or (9.985 > 2.010.) with a significance value of 0.000 < 0.05. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (10.671 > 2.010) with a significance value of 0.000 < 0.05. Motivation and work environment have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (96.453 > 2.010) with a significance value of 0.000 < 0.05. Motivation and work environment on employee performance have a regression effect $Y = 3.852 + 0.431 X_1 + 0.367 X_2 + \alpha$. The R-square value (determination coefficient) is 80.4%. while the remaining 29.6% is influenced by other factors or variables not studied.</i></p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indopelita Aircraft Service Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT Indopelita Aircraft Service dengan jumlah 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>non-probability sampling</i>, metode pengambilan sampel dengan menggunakan <i>sampling</i> jenuh. sampel penelitian adalah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai <i>Thitung</i> > <i>Ttabel</i> atau (9,985 > 2,010.) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <i>Thitung</i> > <i>Ttabel</i> atau (10,671 > 2,010) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <i>Fhitung</i> > <i>Ftabel</i> atau (96,453 > 2,010) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 3,852 + 0,431 X_1 + 0,367 X_2 + \alpha$. Hasil nilai R- square (koefisien</p>

*Corresponding author.
E-mail: resa13.district@gmail.com (First Author)

determinasi) sebesar 80,4%. sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.



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) memainkan peranan yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan atau dana yang tersedia, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam setiap aktivitas yang dilakukan, manusia selalu berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu arah dari suatu organisasi. Oleh karena itu, peran SDM dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah vital, baik dalam aspek operasional maupun dalam pencapaian target jangka panjang perusahaan. Setiap karyawan, mulai dari pemimpin hingga pegawai, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai menjadi salah satu ukuran utama dalam menilai sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Prabu (2013:67), kinerja karyawan adalah hasil dari prestasi kerja yang dicapai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini sangat penting, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang optimal akan berfungsi untuk mendorong perusahaan menuju tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Kinerja yang baik juga bisa tercapai jika didukung oleh motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam konteks pendidikan, misalnya, kinerja pegawai sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini berlaku bagi semua pegawai yang terlibat dalam proses belajar mengajar, termasuk pengajar, administrasi, serta tenaga pendukung lainnya. Pemerintah dalam hal ini sangat fokus untuk meningkatkan kualitas pegawai di bidang pendidikan melalui pengembangan kompetensi, motivasi kerja, profesionalisme, dan tanggung jawab yang tinggi. Kinerja pegawai yang baik dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tercapainya tujuan sekolah tersebut. Pengelolaan SDM yang baik di lingkungan sekolah atau institusi pendidikan menjadi syarat mutlak untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai seseorang terhadap sasaran dan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Meski demikian, banyak kendala yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan di sebuah organisasi. Salah satu contoh kasus yang dapat dilihat adalah PT. Indopelita Aircraft Service. Berdasarkan data dari perusahaan tersebut, terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir cenderung menurun. Dalam aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja, terdapat penurunan yang cukup signifikan, misalnya, pada tahun 2020 pencapaian kuantitas hasil kerja adalah 80%, namun pada tahun 2022 menurun menjadi 75%. Penurunan yang serupa juga terjadi pada kualitas hasil kerja, dengan pencapaian 77% di tahun 2020 dan 70% di tahun 2022. Tentu saja, hal ini menjadi peringatan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan bisa menggunakan berbagai pendekatan, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja ini sangat penting karena motivasi adalah dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan mencapai tujuan tertentu. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2018:194), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi tentu akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Di PT Indopelita Aircraft Service, hasil observasi menunjukkan bahwa salah satu faktor yang paling dominan dalam menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi. Hal ini terlihat dari sikap malas yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung tidak bekerja dengan semangat dan kurang bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Akibatnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan juga menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi ini untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti suhu ruangan, kualitas pencahayaan, fasilitas yang tersedia, serta kebersihan dan kenyamanan tempat kerja semuanya berkontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan. Di PT. Indopelita Aircraft Service, misalnya, masalah seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak terkontrol dengan baik, dan fasilitas yang belum optimal seperti AC dan toilet, menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan. Hal ini tentunya perlu diperbaiki agar karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal.

Menurut Mangkunegara (2012:9), kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kemampuan karyawan, fasilitas yang mendukung pekerjaan, dan tentu saja motivasi kerja. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, aman, dan produktif. Lingkungan yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung kerjasama antar karyawan dan mengoptimalkan hasil kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang ada mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT. Indopelita Aircraft Service, terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan. Misalnya, dalam hal insentif dan penghargaan, perusahaan perlu lebih konsisten dalam memberikan reward kepada karyawan. Pemberian reward yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan melebihi target yang ditetapkan. Namun, beberapa indikator seperti kebutuhan fisiologi dan pendidikan atau diklat sudah cukup dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. Dengan memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan data lingkungan kerja, terlihat bahwa ada beberapa fasilitas yang masih belum memadai, seperti AC, toilet, dan pencahayaan. Masalah-masalah tersebut perlu segera ditangani agar karyawan merasa lebih nyaman dan dapat bekerja dengan lebih produktif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena suasana yang nyaman akan meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, serta berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan pada kedua aspek ini akan membawa dampak positif bagi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Mc Clelland (dalam Hidayati, 2017). mengatakan bahwa motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu Mc Clelland juga menambahkan bahwa kekuasaan (power), afiliasi (affiliation), dan prestasi (achievement) adalah motivasi yang kuat dalam diri individu. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku dalam melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil dan tujuan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan soroso (dalam Fahmi, 2016). Soroso (dalam Fahmi, 2016) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak psikis dalam diri siswa yang menimbulkan bentuk kegiatan belajar, menjamin kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar itu demi mencapai suatu tujuan (Winkel dalam Asrori, 2020., 117). Dengan demikian motivasi mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas belajar. Tidak akan ada orang yang melakukan aktivitas belajar tanpa motivasi. Tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan untuk belajar.

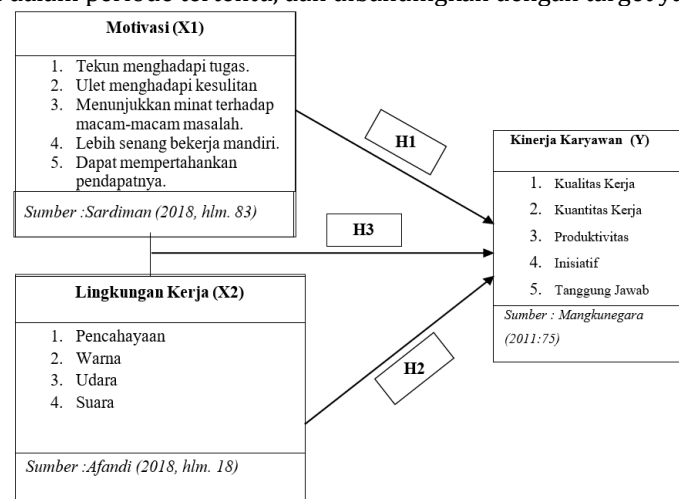
Lingkungan Kerja

Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang

diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sementara itu menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

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 Edison, Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Silaen, N. R. et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopelita Aircraft Service.
 H2 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopelita Aircraft Service
 H3 = Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopelita Aircraft Service

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indopelita Aircraft Service, Jl. Talas III No.157, Pondok. Cabe Ilir, Kecamatan. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Dalam penelitian sampelnya adalah karyawan PT. Indopelita Aircraft Service.berjumlah 50 orang. Seperti President director, Technical director, Finance & business support director, Industrial services vice president, Aviation vice president, Finance & general affair vice president, Bus. development & corp strategic vp, Information & technology project, Area manager, Sales & marketing vp, Dll. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan 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). Menurut (Sugiyono : 2017) "metode yang digunakan dipenelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda". Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,299	2,958		1,791	,080
	MOTIVASI	,781	,078	,822	9,985	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,299 + 0,781 X1$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 5,299 nilai ini menunjukkan bahwa saat Motivasi (X1) bernilai $< 0,080$ atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 5,299. Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,781 menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika lingkungan ditingkatkan sebagai satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,781 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)	10,790	2,265		4,763	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,600	,056	,839	10,671	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,790 + 0,600 X2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 10,790 nilai ini menunjukkan bahwa saat Motivasi Kerja (X2) bernilai $< 0,001$ atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,790. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,600 menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebagai satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,600 poin.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,852	2,336		1,649	,106
	Motivasi	,431	,088	,454	4,913	,000
	Lingkungan Kerja	,367	,066	,514	5,564	,000

A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh regresi linier berganda $Y = 3,852 + 0,431 X1 + 0,367 X2$.

1. Dimana konstanta sebesar 3,852 yaitu jika lingkungan kerja dan motivasi bernilai nol (0) atau tidak

- meningkat sama sekali maka kinerja karyawan akan tetap bernilai konstan yaitu sebesar 3,852..
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,431, berarti setiap penambahan 1% nilai motivasi dengan asumsi lingkungan kerja (X2) tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,431. Koefisien regresi tersebut dinyatakan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.
 3. Nilai koefisien X2 sebesar 0,367, yang berarti setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja dengan asumsi motivasi (X1) tetap, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,367. Koefisien regresi tersebut dinyatakan positif, yang berarti dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.

Uji Koefisien Korelasi

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

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA_KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,822 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

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

Correlations			
		LINGKUNGAN_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	1	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (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	,897 ^a	,804	,796	2,82309	,804	96,453	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,897 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji koefisien Determinasi (R²)

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

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,675	,668	359,784	2,246
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, nilai koefisien determinasi sebesar 0,675 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,5%, sementara sisanya (100 - 67,5%), yaitu 32,5%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel 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	,839 ^a	,703	,697	343,681	2,015
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8, nilai koefisien determinasi sebesar 0,703 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,3%, sedangkan sisanya (100-70,3%) yaitu 29,7%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,897 ^a	,804	,796	2,82309	2,037
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, nilai koefisien determinasi sebesar 0,804 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 80,4%, sedangkan sisanya (100-80,4%), yaitu 19,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Uji T

Tabel 10 Uji Hipotesis thitung X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,299	2,958		1,791	,080
	MOTIVASI	,781	,078	,822	9,985	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan pada nilai thitung adalah sebesar 9,985 > 2,010. Dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X1 terhadap Y.

Tabel 11. Uji Hipotesis thitung X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,790	2,265		4,763	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,600	,056	,839	10,671	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan pada nilai thitung adalah sebesar 10,671 > 2,010 Dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif variabel X2 terhadap Y.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Fhitung Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1537,419	2	768,709	96,453	,000 ^b
	Residual	374,581	47	7,970		
	Total	1912,000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Hasil olah data penulis dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan pada nilai Fhitung adalah sebesar 96,453 > 3,191. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

5. PENUTUP

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,299 + X1 = 0,431$, nilai korelasi sebesar 0,822 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,675 atau 67,5%, Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui thitung > ttabel (9,985 > 2,010.) dapat diartikan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,261 + X1 = 0,367$, nilai korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,703 atau 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui thitung > ttabel (10,671 > 2,010) dapat diartikan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,852 + 0,431 X1 + 0,367 X2$, nilai korelasi sebesar 0,897 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 0,804 atau 80,4%. Sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t dapat diketahui Fhitung > Ftabel (96,453 > 2,010) dapat diartikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aditama, Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Praktek, Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia, E., Surya, E., & Syahputra, E. (2017). The Effectiveness Of Using Problem Based Learning (Pbl) In Mathematics Problem Solving Ability For Junior High School Students. Ijariie-Issn(0)-2395-4396, 3(2), 3402-3406.

- Andi Supangat, th, Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik, Bandung: Kencana penada media group.
- Ardana. (2015:5). Manajemen sumber daya manusia proses pendayagunaan.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bachtiar, Doni. (2012). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". "Management Analysis Journal". Vol. 1 No. 1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nurjanah, S. S. F. (2020). Strategi Komunikasi Pemasaran Novelis IndahRiyana Melalui Wattpad. Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas IslamRiau, 8, 42-54.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, P. L. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2014. Metoda Statistika Edisi Keenam. Bandung: PT Tarsito Bandung.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukanto., Indriyo., (2018:151), Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 - 194.
- Utama, Zahera Mega. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Teori. Jakarta : UNJ Press