

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GENERASI PASTI SUKSES JAKARTA BARAT

Haris Maulana Putra¹, Dodi Prasada²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ harissmaulana.10@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02454@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the influence between work motivation and work environment on employee performance at PT Generasi Pasti Sukses West Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative method. Sampling in this study using saturated samples obtained as many as 50 respondents. The results of this study indicate that the work motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance which is characterized by the value of t count (5.209) > t table (2.011) with a significance value of 0.000 < 0.05. Then the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Then the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Then the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Then the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the t value (5,623) > t table (2,011) with a significance value of 0.000 < 0.05. Based on the F (simultaneous) hypothesis test, it can be seen that the calculated F value is 17.737 > F table 3.195 with anova output significance value of 0.000 < 0.05, this means that the work motivation and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Generasi Pasti Sukses West Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diperoleh sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai t hitung (5,209) > t tabel (2,011) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kemudian variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai t hitung (5,623) > t tabel (2,011) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan uji hipotesis F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F hitung 17,737 > F tabel 3,195 dengan nilai signifikansi dari output anova 0,000 < 0,05, hal ini berarti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Peran dari sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Walaupun ada sumber daya lain seperti mesin, modal, dan material, tetapi peran dari sumber daya manusia tidak akan tergantikan. Hal tersebut berlaku apabila sumber daya manusia memiliki kompetensi yang berkualitas, karena apabila tidak berkualitas maka akan menghambat jalannya kegiatan perusahaan atau organisasi.

Perusahaan tentu mempekerjakan karyawan apabila ingin usahanya berkelanjutan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan secara rutin kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan harus memperhatikan motivasi para karyawannya karena berkaitan dengan output yang akan dihasilkan kepada Perusahaan.

Pada PT Generasi Pasti Sukses salah satu permasalahan kinerja karyawan menurun adalah karena kurangnya motivasi. Motivasi dapat berasal dari luar ataupun dalam. Motivasi dari dalam yaitu berasal dari diri karyawan sendiri yang dimana karyawan akan dapat memahami tentang tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Selain itu setinggi apapun kompetensi seseorang atau karyawan, apabila tidak memiliki motivasi maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya, sebaliknya apabila kompetensi karyawan masih rendah atau masih dalam tahap adaptasi, maka dengan penuh semangat dalam menjalankan tugasnya, bisa diperoleh kinerja yang baik.

Terlepas dari itu, tentu dengan karyawan mempunyai motivasi dari diri sendiri yang tinggi maka akan dapat menggapai jenjang atau jabatan yang lebih tinggi karena kinerjanya yang baik. Tentu selain motivasi yang timbul dari diri karyawan, sangat penting motivasi yang ditimbulkan oleh pihak luar, baik itu pemberian kompensasi yang sesuai, penyediaan fasilitas yang memadai, bahkan sampai pemberian motivasi dari atasan terhadap karyawannya. Motivasi secara verbal dari atasan terhadap karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kegairahan kerja karyawan

karena karyawan akan merasakan perasaan diakui dan dihargai. Kemudian hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan juga berasal dari social needs atau kebutuhan sosial yang berupa teman kerja yang baik dan kompak sehingga dengan keberadaan teman yang saling mendukung satu sama lain akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Selain itu, karyawan juga perlu melakukan aktualisasi diri agar dapat meningkatkan motivasi kerja, yaitu dapat dan bisa untuk mengembangkan potensi diri karyawan. Dimana salah satunya adalah promosi jabatan yang juga sangat bisa mempengaruhi tingkat motivasi karyawan, karena dengan adanya promosi jabatan maka akan ada yang dituju oleh karyawan dalam rangka mengembangkan kemampuan dan karir serta memperbaiki taraf hidup.

Tabel 1. 1
Jumlah Promosi Jabatan PT Generasi Pasti Sukses

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Mendapat Promosi	Jabatan Yang Dipromosikan			Persentase (%)
				Head Central Admin	Office Manager	IT	
1.	2020	43	2 orang	1	-	1	4,6%
2.	2021	47	1 orang	1	-	-	2,1%
3.	2022	50	1 orang	-	-	1	2%

Sumber : Data internal PT Generasi Pasti Sukses

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan bahwa karyawan PT Generasi Pasti Sukses sangat jarang untuk melakukan promosi jabatan. Pada tahun 2020 hanya ada 2 orang saja yang diberikan promosi jabatan, sedangkan pada tahun 2021 dan 2022 hanya ada masing-masing 1 orang yang diberikan promosi jabatan. Hal ini terjadi karena memang Perusahaan tidak menyiapkan budget lebih untuk promosi jabatan, selain itu factor lain yang membuat promosi jabatan jarang terjadi di PT Generasi Pasti Sukses yaitu karena memang tidak adanya jabatan kosong atau lowong yang perlu diisi sehingga promosi jabatan tidak terjadi. Oleh karena itu para karyawan merasa stagnan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja yang berakibat berkurangnya motivasi kerja.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada factor lain yang dapat mempengaruhi, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana

dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan perusahaan sehingga karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan saat bekerja, meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kenyamanan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. Hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan dapat membangun rasa kekeluargaan di perusahaan tersebut menjadi kuat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Adapun sarana dan prasarana atau alat penunjang kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 2
Data Penilaian Lingkungan Kerja PT Generasi Pasti Sukses

Lingkungan Kerja Fisik							
No	Alat Penunjang	2020 (Kondisi)		2021 (Kondisi)		2022 (Kondisi)	
		Layak	Tidak Layak	Layak	Tidak Layak	Layak	Tidak Layak
1.	Meja Kerja	9	1	11	-	13	2
2.	Kursi	41	2	46	1	44	6
3.	Komputer/Laptop	40	-	42	1	45	5
4.	Telepon Kantor	8	-	8	-	8	-
5.	Jaringan Internet Local Area Network (LAN)	10	-	11	-	13	-
Lingkungan Kerja Non-Fisik							
		2020		2021		2022	
		Skor (%)	Kategori	Skor (%)	Kategori	Skor (%)	Kategori
6.	Suasana Kerja	85	Baik	80	Baik	60	Buruk
7.	Hubungan Dengan Rekan Kerja	70	Baik	75	Baik	55	Buruk
8.	Rasa Aman	90	Baik	95	Sangat Baik	95	Sangat Baik

Sumber : Data internal PT Generasi Pasti Sukses

Berdasarkan data diatas, terdapat penambahan unit dan atau unit tetap, hal tersebut terjadi karena menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan jumlah karyawan. Terdapat banyak sekali masalah yang menjadi factor menurunnya kinerja karyawan. Factor terbesarnya yaitu dari fasilitas yang kurang memadai seperti tempat yang cenderung sempit dan juga meja karyawan yang terkadang 1 meja berisikan 2 karyawan, hal ini tentu sangat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian ada beberapa karyawan yang masih menggunakan laptop atau computer

keluaran lama sekali, sehingga hal tersebut kadang membuat jengkel karyawan karena dirasa lambat dalam memproses pekerjaan.

Kemudian pada lingkungan kerja non fisik di PT Generasi Pasti Sukses, untuk rasa keamanan telah berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya, tetapi untuk suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja masih tergolong rendah. Masalah dari suasana kerja yaitu masih tidak adanya suasana keakraban dan kekeluargaan dari beberapa karyawan sehingga menimbulkan suasana yang canggung dan dingin. Dan masalah dari segi hubungan antar rekan kerja dapat menjadi masalah baru lagi apabila dibiarkan terus berlanjut yaitu dapat mengakibatkan kurangnya komunikasi dan rendahnya Kerjasama antar karyawan sehingga dapat menghambat proses pekerjaan. Pada PT Generasi Pasti Sukses juga masih terdapatnya rasa ketidakadilan seperti porsi kerja yang tidak seimbang antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan dari kedua variable tersebut, tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada pula beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

PT Generasi Pasti Sukses merupakan Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) atau kantor agency yang merupakan perpanjangan tangan dari perusahaan induk Prudential. Kantor ini salah satunya menjadi tempat para tenaga pemasar untuk mengurus dokumen atau kelengkapan dokumen yang akan dikirim ke pusat atau kantor Prudential. Dalam prosesnya, kantor agency harus submit atau menyerahkan dokumen kepada vendor yang telah bekerja sama terlebih dahulu. Tentu dalam hal penerimaan dokumen sudah ada peraturan waktu yang ditetapkan, maka dari itu KPM harus menyerahkan dokumen secara tepat waktu. Selain masalah waktu, tentu juga dokumen yang diterima vendor harus dalam keadaan sudah siap di proses ke pusat agar tidak terjadi pendingan atau kekurangan kelengkapan dokumen.

Berikut data penilaian kinerja karyawan dari beberapa aspek yang dinilai oleh Perusahaan.

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Generasi Pasti Sukses

No	Penilaian Kinerja	Bobot	Target Persentase %	2020		2021		2022	
				Ter-capai	Nilai Akhir	Ter-capai	Nilai Akhir	Ter-capai	Nilai Akhir
1.	Jumlah pendingan dokumen dan dokumen tidak lengkap	25	Maks.5	8%	15,6	6%	20,8	7%	17,8
2.	Dokumen diserahkan secara tepat waktu	25	100 (Tidak melebihi batas waktu yang ditentukan)	86,6 %	21,6	87,7 %	21,9	83,6 %	20,9
3.	Menerapkan 3S (Senyum, Sapa, Salam) dan mempunyai perilaku yang baik	20	100	95%	19	95%	19	98%	19,6
4.	Datang tepat waktu	20	100	85%	17	88%	17,6	78%	15,6
5.	Mematuhi aturan perusahaan	10	100	100%	10	100%	10	100%	10
Total				100	Rata-Rata 83,2	Rata-Rata 89,3	Rata-Rata 89,3	Rata-Rata 83,9	83,9

Sumber : Data Internal PT Generasi Pasti Sukses

Berdasarkan pada tabel diatas, masih terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang menurun dan fluktuatif, seperti jumlah pendingan dokumen yang diharapkan tidak melebihi 5% dalam setahun tetapi nyatanya pada 2020 sampai 8%, kemudian pada 2021 sudah ada perbaikan kinerja menjadi 6%, hingga pada 2022 naik kembali menjadi 7%. Tentu hal ini sangat mengganggu proses dalam penyelesaian dokumen, sehingga harus menunggu lebih lama untuk tuntasnya dokumen.

Kemudian dalam hal ketepatan waktu penyerahan dokumen juga masih menjadi masalah, karena Perusahaan mengharapkan karyawan untuk menyelesaikan dokumen secara tepat waktu, tetapi masih ada beberapa dokumen yang tidak diserahkan secara tepat waktu. Pada 2020 terdapat 18.173 dokumen yang dikerjakan oleh para staff karyawan, tetapi terdapat 2.438 dokumen yang tidak diserahkan tepat pada waktunya sehingga $2.438 : 18.173 \times 100$ maka persentase tidak diselesaikan dokumen secara tepat waktu yaitu 13,4%. Kemudian pada 2021 para staff karyawan menyelesaikan 14.946 dokumen dengan tingkat ketidaktepatan waktu dalam penyerahan dokumen adalah 1.839 dokumen. Dan pada tahun 2022 menyelesaikan dokumen 12.611 dengan tingkat ketidaktepatan waktu untuk diserahkan sebanyak 2.069 dokumen.

Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan dari factor individu karyawan yang tidak datang

tepat waktu, tentu ini menjadi evaluasi bagi Perusahaan tentunya dan karyawan khususnya agar tingkat persentase terlambat mencapai target yang diharapkan Perusahaan.

Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah penting untuk dijaga dan ditingkatkan karena akan mempengaruhi seluruh kegiatan operasional Perusahaan, baik untuk internal Perusahaan sendiri ataupun juga kepada seluruh pihak yang terlibat.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Nurmin Arianto, Ria Septiani Jurnal ARASTIRMA Vol.1, No.2 Agustus 2021: 302 – 315 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Kepuasan Kerja, tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Mulyadi, Niko Purnomo, Sutrisno, Komarudin, N. Lilis Suryani Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4, No.1, Oktober 2021 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7%, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8%, Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan Jurnal JENIUS Vol. 3, No. 3, Mei 2020 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

Asridah Warni Tanjung, Ading Sunarto Jurnal Swara MaNajemen Vol. 2, No. 2/ Juni 2022 Hal 177 – 194 Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kota Tangerang Selatan.

Kemudian, variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN kantor kementerian agama kota Tangerang Selatan.

Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand, Denok Sunarsi Jurnal Astina Mandiri Volume 2 Nomor 1 Maret 2023 Hlm. 6-9 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah: (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dodi Prasada, Kiki Dwijayanti, Aprilia Astuti Jurnal JOTIKA Vol. 2, No. 1, Agustus 2022, 34-44 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Bogor Pengaruh motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh signifikan. lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan. Motivasi (X1) terhadap Kinerja Kerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan. Kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja Kerja (Z) pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan. Motivasi, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja pada PT. Gloria Satya Kencana berpengaruh secara signifikan

Robby Sandhi Dessyarti CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 6 Nomor 1 September 2022 Dampak Motivasi Antara Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan peran motivasi memiliki peranan penting serta berpengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Citra Apsari, Rinaldi Syarif Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5 Juli 2022 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y). (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.

Trisninawati, Efan Elpanso Journal Management, Business, and Accounting Vol. 20, No. 3, Desember 2021 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement Hasil uji mediasi employee engagement memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja in role dibuktikan dengan nilai pengaruh tidak langsung 0,188 lebih besar dari pada pengaruh langsung - 0,153, berarti hipotesis 6 terbukti, employee engagement tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja in role, yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung ,241 lebih kecil dari pada pengaruh langsung ,604 berarti hipotesis 7 tidak terbukti

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan dua pengujian, yaitu :

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176) “menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan

- oleh peneliti". Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel
- 2) Uji Reliabilitas
Menurut Sugiyono (2019:173) bahwa "uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama". Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah alpha cronbach yaitu sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat diterima dalam survei. Kriteria instrumen dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas $> 0,600$ atau dibandingkan nilai r alpha (alpha cronbach) dengan r tabel yang sudah diketahui pada uji validitas. Jika r alpha (positif) $> r$ tabel maka instrumen tersebut dikatakan andal (reliabel). Sebaliknya jika r alpha (negatif) $< r$ tabel maka instrumen tersebut tidak andal (Not Reliable).
- b. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Menurut Sugiyono (2019:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot (normal P-P Plot). Jika grafik menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar disekitar garis diagonalnya maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas
 - 2) Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Sugiyono (2019: 79). berpendapat bahwa "Uji Multikolinieritas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel Independent. Jika variabel Independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.
- Variabel Ortogonal adalah variabel Independent yang nilai korelasi antar sesama variabel Independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas
- 3) Uji Autokorelasi
Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa "Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2017:139) uji heteroskedastisitas terjadi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari Residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika Variance berbeda maka disebut heteroskedastisitas
- c. Analisis Regresi Linier
- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat bahwa "Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel dependen dan nilai variabel independen jika sewaktu waktu terjadi".
 - 2) Analisis Regresi Linear Berganda
Menurut Sugiyono (2019:262) mendefinisikan bahwa, analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)".
- d. Koefisien Korelasi (r)
Menurut Sugiyono (2019:246) "Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk

mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol)". Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus

e. Analisis Koefisien Determinasi
 Menurut Sugiyono (2019:241), pengertian koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

f. Uji Hipotesis
 Menurut Bahri (2018:194) "Uji t diperoleh pada bagian output koefisien regresi. Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen". Menurut Sugiyono (2019:248), uji parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan α 5%. Menurut Ghozali (2021:148) "tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memperoleh upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaan	0,677	0,279	Valid
2	Saya merasa selama bekerja di perusahaan ini kebutuhan hidup saya sudah terpenuhi dengan wajar	0,752	0,279	Valid
3	Saya sudah mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan SOP perusahaan atau aturan yang berlaku	0,704	0,279	Valid
4	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	0,617	0,279	Valid
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja	0,748	0,279	Valid
6	Saya selalu dilibatkan oleh rekan kerja atau atasan dalam setiap pengambilan keputusan	0,688	0,279	Valid
7	Saya merasa semangat dalam bekerja karena perusahaan memiliki jenjang karir yang jelas	0,738	0,279	Valid
8	Saya merasa senang apabila pengabdian atau kinerja saya selama bekerja di perusahaan diakui oleh atasan	0,442	0,279	Valid
9	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang bertujuan untuk kemajuan diri saya	0,583	0,279	Valid
10	Saya merasa tertantang untuk selalu menyelesaikan tugas yang diberikan	0,615	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), nilai r hitung > r tabel (0,279) semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dan diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Lingkungan di perusahaan ini relatif lapang dan mampu menunjang proses kerja secara baik	0,770	0,279	Valid
2	Suasana di tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,750	0,279	Valid
3	Keamanan dan kenyamanan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan	0,567	0,279	Valid
4	Saya mendapatkan ketenteraman dan perlindungan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan	0,758	0,279	Valid
5	Saya memiliki tim atau rekan kerja yang baik dan saling mendukung	0,677	0,279	Valid
6	Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja	0,625	0,279	Valid
7	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dapat membantu meningkatkan hasil kerja yang baik pula	0,756	0,279	Valid
8	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0,672	0,279	Valid
9	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia saat ini dapat membantu untuk mengoptimalkan hasil kerja	0,657	0,279	Valid
10	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang tersedia dapat digunakan dengan efektif dan efisien	0,745	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai r hitung > r tabel (0,279) semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dan diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,713	0,279	Valid
2	Anda mampu bekerja secara cekatan dan cepat serta dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	0,755	0,279	Valid
3	Pekerjaan yang Anda hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atasan/Perusahaan	0,731	0,279	Valid
4	Atasan/Perusahaan memberikan terlalu banyak pekerjaan setiap harinya	0,443	0,279	Valid
5	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0,697	0,279	Valid
6	Anda selalu datang ke kantor secara tepat waktu	0,758	0,279	Valid
7	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu meminta bantuan orang lain	0,643	0,279	Valid
8	Atasan/Perusahaan selalu memberikan pekerjaan yang dapat dipahami oleh karyawan	0,634	0,279	Valid
9	Anda merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan atasan/Perusahaan	0,708	0,279	Valid
10	Anda mampu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0,835	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung > r tabel (0,279) semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dan diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,847	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,879	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian tersebut, diketahui bahwa nilai cronbach's Alpha > 0,600 yang berarti kuesioner tersebut reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
 NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68076345
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.080
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil diatas, dapat diperoleh bahwa nilai signifikansi uji normalitas (0,051 > 0,050) yang berarti maka data terdistribusi normal

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.557	4.451		3.495	.001		
	MOTIVASI	.259	.157	.285	1.850	.106	.408	2.452
	LINGKUNGAN	.370	.155	.411	2.385	.021	.408	2.452

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai tolerance < 1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan nilai VIF dari kedua variabel tersebut (X1 dan X2) < 10 yang berarti juga tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.406	2.737	1.819

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.16, dapat diketahui hasil dari uji autokorelasi Durbin Watson yaitu 1.819, yang berarti tidak terdapat autokorelasi karena berada pada interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.301	2.837		.811	.422
	MOTIVASI KERJA	7.048E-5	.100	.000	.001	.999
	LINGKUNGAN KERJA	-.006	.099	-.014	-.061	.951

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai sig. 0,999 > 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai sig. 0,951 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.603	4.311		4.547	.000
	Motivasi Kerja	.547	.105	.601	5.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh persamaan regresi Y = 19,603 + 0,547X1

Tabel 4.19
 Hasil Uji 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)	17.719	4.329		4.093	.000
	Lingkungan Kerja	.567	.101	.630	5.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh persamaan regresi Y = 17,719 + 0,567X2

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.557	4.451		3.495	.001
	Motivasi Kerja	.259	.157	.285	1.650	.106
	Lingkungan Kerja	.370	.155	.411	2.385	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh persamaan regresi Y = 15,557 + 0,259X1 + 0,370X2. Maka dapat disimpulkan :

- Konstanta sebesar 15,557, mengandung arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 15,557.
- Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,259 mengandung arti 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 Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,259.
- Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,370 mengandung arti 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 Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,370.

e. Analisis koefisien korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.601**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	50	50	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.601**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	50	50	

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,601 yang dimana berada pada rentang interval 0,60 –

0,799 yang artinya antar variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,630 yang dimana berada pada rentang interval 0,60 – 0,799 yang artinya antar variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi 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	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.656 ^a	.430	.406	2.737	.430	17.737	2	47		.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,656 yang dimana berada pada rentang interval 0,60 – 0,799 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
 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	.601 ^a	.361	.348	2.868

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.25 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,361. Angka tersebut bermakna bahwa variable Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,1%. Sedangkan sisanya (100% - 36,1% = 63,9%) dipengaruhi

oleh variable lain diluar variable yang tidak diteliti

Tabel 4. 26
 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	.630 ^a	.397	.385	2.786

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.26 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,397. Angka tersebut bermakna bahwa variable Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya (100% - 39,7% = 60,3%) dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang tidak diteliti.

Tabel 4. 27
 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	.656 ^a	.430	.406	2.737

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.27 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,430. Angka tersebut bermakna bahwa variable Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43%. Sedangkan sisanya (100% - 43% = 57%) dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang tidak diteliti

g. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 28
 Hasil Uji t Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.603	4.311		4.547	.000
	Motivasi Kerja	.547	.105	.601	5.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.28 diatas, maka dapat diketahui nilai t hitung (5,209) > t tabel (2,011). Kemudian nilai signifikansi 0,000 <

0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Generasi Pasti Sukses

Tabel 4. 29
 Hasil Uji t Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.719	4.329		4.093	.000
	Lingkungan Kerja	.567	.101	.630	5.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.29 diatas, maka dapat diketahui nilai t hitung (5,623) > t tabel (2,011). Kemudian nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Generasi Pasti Sukses

Tabel 4. 30
 Hasil Uji F Simultan Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.782	2	132.891	17.737	.000 ^b
	Residual	352.138	47	7.492		
	Total	617.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.30 diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai F hitung 17,737 > F tabel 3,195, kemudian juga diperoleh nilai signifikansi dari output anova 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab sebelumnya serta hasil pengujian dan hasil analisis, maka terdapat kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Generasi Pasti Sukses Jakarta Barat yang ditandai dengan pengujian

hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung (5,209) > t tabel (2,011) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan persamaan regresi $Y = 19,603 + 0,547X_1$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,601 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,361 yang di persentasekan menjadi 36,1%, hal ini berarti pengaruh dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 36,1%, sedangkan sisanya 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung (5,623) > t tabel (2,011) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan persamaan regresi $Y = 17,719 + 0,567X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,630 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,397 yang di persentasekan menjadi 39,7%, hal ini berarti pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,7%, sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan pengujian hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung (17,737) > F tabel (3,195) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan persamaan regresi $Y = 15,557 + 0,259X_1 + 0,370X_2$. Kemudian nilai koefisien korelasinya yaitu 0,656 yang mempunyai arti antar variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada nilai koefisien determinasi memperoleh nilai 0,430 yang di persentasekan menjadi 43%, hal ini berarti pengaruh dari variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43%, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: Ae Publishing.
- [2] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- [4] Amsari, Syahrul, & Barus, Dana Syahputra. (2023). Buku Ajar Manajemen Operasional. Medan: Umsu Press.
- [5] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- [7] Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- [8] Elbadiansyah. (2023). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [9] Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [10] Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- [11] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [12] Hasibulan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hery. (2018). Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo.
- [14] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Press.
- [15] Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [16] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- [17] Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Maryati, Tri. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.
- [19] Nathaniel, Raba. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- [20] Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [21] Rismawati dan Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan). Makassar: Celebes Media Perkasa.
- [22] Rozarie, R. De. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. Rozarie.
- [23] Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021). Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- [24] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [25] Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi. CV. Setia Bakti: Jakarta.
- [26] Supomo, Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum). Bandung: Yrama Widya.
- [27] Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [28] Wildan, Muhammad Abu, & Sa'adah, Lailatus. (2021). Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [29] 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), 2528-0570.
- [30] Apsari, C & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 2(5).