

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR12 BUKIT BARISAN GUNUNG SINDUR KABUPATEN BOGOR

Sallbi Syaidah Juliyani¹, Priehadi Dhasa Eka²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01577@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT Sinar12 Bukit Barisan Gunung Sindur, Bogor Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of this study are Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a coefficient of determination of 53.5% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($1.824 > 1.677$). Work Environment (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a coefficient of determination of 40.1% and hypothesis testing obtained t value $> t$ table or ($5.673 > 1.677$). Work Motivation (X1) and Work Environment (X2) have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance (Y) with a coefficient of determination of 0.620 or 6.20% and hypothesis testing obtained F count $38.307 > F_{table}$ 3.20.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar12 Bukit Barisan Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,824 > 1,677$). Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,673 > 1,677$). Motivasi Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,620 atau 6,20% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $38,307 > F_{tabel}$ 3,20.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi setiap organisasi perusahaan, baik itu organisasi profit maupun organisasi non profit. Berkembang atau tidak berkembangnya suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki, sebagai mesin atau penggerak roda keorganisasian. Menurut Siagian dalam Sudaryo (2019:3) “sumber daya manusia merupakan elemen penting atau strategi dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen”. Sumber daya manusia sebagai pembuat tujuan, pembuat rencana kerja, pembuat strategi serta sebagai pelaksana atas rencana yang telah dibuat, maka berdasarkan itu sumber daya manusia merupakan sebuah sarana manajemen yang memiliki peranan yang teramat penting bagi sebuah organisasi. Maka perlu adanya sistem manajemen yang baik dalam menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perusahaan, agar senantiasa terjaga produktivitasnya dan selalu memberikan hasil karya dan terbaik yang diberikan pada organisasi perusahaan.

Dalam pencapaian visi, misi serta tujuan organisasi perusahaan, setiap sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu manpower atau pekerja atas karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi perusahaan. Untuk yang mendapatkan karyawan sesuai harapan dengan tingkat kerja yang maksimal, adalah suatu hal yang tidak mudah.

Organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam membuka informasi lowongan kerja, kemudian merekrut karyawan serta melakukan seleksi yang ketat dalam mendapatkannya. Tidak sampai tahap perekrutan, namun setelah mendapatkan yang sesuai kriteria, pihak organisasi harus melakukan tahapan pelatihan.

Pelatihan dilakukan pada karyawan agar dapat mengenal lingkungan kerja, mengenal tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dari karyawan. Selain itu, tujuan diadakan pelatihan yaitu agar dapat meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan pula hasil pencapaian target perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Selain memberikan pelatihan pada karyawan, pihak

manajemen juga dapat menggunakan berbagai cara dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai strategi atau cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Mulai dari pemberian pelatihan, meningkatkan sistem disiplin kerja, memperbaiki lingkungan kerja fisik dan non fisik, pemberian motivasi kerja, pemberian reward dan punishment, sistem kompensasi yang layak dan lain sebagainya. Strategi-strategi tersebut merupakan suatu cara bagaimana pihak manajemen dapat memberikan dorongan kepada karyawan sehingga dari sisi karyawan dapat memberikan tenaga kerja dan pikirannya semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Setiap strategi akan diterapkan oleh pihak manajemen yang disesuaikan dengan kondisi karyawan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

PT. Sinar12 Bukit Barisan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang e-commerce Retail Groceries dengan pelayanan yang baik dan lengkap. PT. Sinar12 Bukit Barisan memberikan dan menawarkan berbagai kebutuhan pokok dengan harga yang sangat murah dan waktu pengiriman yang relative cepat. Perusahaan yang berada di Jl. Pemuda Alastua No.45A, pengasinan, Kec. Gunung sindur, kabupaten bogor ini merupakan perusahaan retail Groceries yang memiliki 50 karyawan dengan bidang yang berbeda-beda.

Tabel 1.1
Jenis Pemberian Motivasi (Material & Non Material)
PT. Sinar12 Bukit Barisan

No	Pemberian Motivasi (Material non Material)	2020	2021	2022
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
2	Tunjangan Hari Raya (THR) Pegawai tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada
3	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada
4	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Mengikuti kegiatan lomba antar karyawan	Ada	Ada	Ada

Sumber : PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas, program pemberian motivasi di PT. Sinar12 Bukit Barisan tidak mengalami pengurangan jumlah program, dengan rincian berikut. Ada 3 program motivasi yang diberikan perusahaan tahun 2020, 2021 dan tahun 2022 seperti jaminan kesehatan, THR dan upah lembur dan yang

lainnya. Tetapi masih ada kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi seperti adanya dana pensiun/pesangon dan uang makan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, karyawan PT. Sinar12 Bukit Barisan seperti kehilangan motivasi dikarenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan.

Lingkungan kerja bagi para pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Sinar12 Bukit Barisan, lingkungan kerja masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
 Data Kondisi Lingkungan Kerja
 PT. Sinar12 Bukit Barisan

No	Indikator	Kondisi		Keterangan
		Terpenuhi	Tidak terpenuhi	
1	Cahaya atau penerangan	✓		Cukup Memenuhi Standar
2	Temperatur atau suhu Udara	✓		Cukup Memenuhi Standar
3	Penggunaan warna	✓		Cukup Memenuhi Standar
4	Kebisingan		✓	Dibawah Standar
5	Peralatan kerja	✓		Standar
6	Kebersihan		✓	Dibawah Standar
7	Keamanan		✓	Dibawah Standar

Sumber : PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

Tabel 1.2 di atas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja PT. Sinar12 Bukit Barisan, masih ada beberapa harus di perbaiki. Peredaman suara kebisingan yang belum maksimal mengakibatkan kinerja para karyawan menurun maka berdampak pada kegiatan selama produksi berlangsung, kebersihan dan keamanan selama kegiatan produksi berlangsung juga harus kembali diperhatikan agar kembali memenuhi standar keamanan dan kesehatan industri,

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu,

motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Setiap organisasi mengharapkan agar karyawan dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:118-119), lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepet lelah dan menurunkan kreativitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang berkaitan satu sama lain.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Tabel 1.3
 Data Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. Sinar12 Bukit Barisan

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan.	20	10	66%	34%	30
2.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	13	17	43%	57%	30
3.	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	12	18	40%	60%	30
4.	Prinsip kerja karyawan efektif dan efisien	15	15	50%	50%	30
5.	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.	16	14	53%	47%	30

Sumber : PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 1.3 data pra-survey menunjukkan bahwa mengenai ketetapan waktu

dalam bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dari 18 responden yang berjumlah 30 responden atau dengan persentase 60% masih banyak yang menjawab “Tidak”. Hal ini menyebabkan permasalahan dalam pencapaian target perusahaan yang menyebabkan banyaknya karyawan masih terlambat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan oleh atasan dan kurangnya semangat sehingga mengakibatkan target yang telah ditentukan tidak tercapai dalam bekerja pada PT Sinar12 Bukit Barisa Gunung Sindur Kabupaten Bogor.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Nurmin Arianto & Ria Septianti(2021) jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021 : 302-315 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Dari hasil analisis data yang dilakukan peneliti yaitu uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa uji hipotesis (Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja) Motivasi mempunyai nilai t sebesar 2,033 dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, hal ini berarti nilai $2,033 > 2,008$ dan $0,048 < 0,05$ bahwa motivasi memiliki pengaruh, yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik mempunyai nilai t sebesar 2,237 dan nilai signifikansi yaitu 0,030 sehingga $2,237 > 2,008$ dan $0,030 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Muncul, Tanggung Selatan

Kenny Hansfian jurnal ilmu Administrasi Bisnis | Vol 11, No. 3 , 2022 e- ISSN 2746-1297 Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan produksi PT Inocycle Teknologi Group Tbk. Kabupaten Semarang Dari hasil analisis data yang digunakan yakni analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inocycle Technology Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel lingkungan kerja fisik sebesar 41,2%. Sedangkan motivasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 35,9 persen

Rina Apulina br Ginting (2022), Jurnal Health sains | Vol 3, No 5, 2022, p- ISSN : 2723-4339, e- ISSN : 2548-1398 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan engagement Terhadap Kinerja Perawat di rumah sakit tanam baru Dari hasil analisis data yang digunakan yakni Uji hipotesis, hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja ($p = 0.044$), lingkungan kerja fisik ($p = 0.001$) dan employee engagement ($p = 0.048$) bahwa motivasi kerja dan employee engagement memiliki nilai yang tinggi. Sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki nilai yang sedang di Rumah Sakit Taman Harapan Baru.

Risna Dewi 7 & Arif Fadila (2022), Jurnal Manajemen dan Sains, Vol.7. No.1, Hal.380- 385. ISSN 2541- 6243 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibakiung Sumberdaya di Kabupaten Padeglang Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian diketahui bahwa kondisi faktual motivasi, disiplin dan kinerja karyawan di PT Cibaliung Sumberdaya menunjukkan hasil yang kurang baik. Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai korelasi sebesar 65,1% yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi secara parsial masing-masing sebesar 31,6% dan 24,5% terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian.

Melania Erni (2022) Jurnal Manajemen Sistem Informasi, Vol 4, No 1 e- ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686- 4916 Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Dari hasil Uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan bagi kinerja guru, Disiplin berpengaruh positif signifikan bagi kinerja guru. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan bagi kinerja guru.

Budi Erfanto & Azhar Latief (2021), Borneo Student Research, Vol.3, No. 1, Hal. 962-970. ISSN:2721-5725 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda Dari hasil teknik analisis data menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan Hasil uji t

mengungkapkan nilai t hitung $2.879 > t$ tabel 1.672 . Sedangkan signifikan variabel motivasi kerja yakni bernilai $0,006 < 0,05$. menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan Berdasarkan Uji hipotesis t hitung $2.732 > t$ tabel 1.672 . Sedangkan signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,008 < 0,05$. yang artinya nilai signifikan untuk Lingkungan kerja fisik $> 0,05$. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Adanya riset Determinasi R square yang telah dilakukan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan 54% pengaruh atas kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda.

Siti Maulita Jurnal Ikraith- Ekonomika Vol 5, no 2, Juli 2022 Pengaruh komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sub Bagian Umum Dan pengadaan Kementerian Pertanian Ri Dari hasil teknik analisis data menunjukkan berdasarkan mengolah pengujian statistik T maka menunjukkan t hitung $5,462 > t$ tabel 1.985 yang memberi hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bersamaan dari itu nilai signifikan P (P Values) sebesar $0.000 < 0.050$. maka bisa diartikan jika variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau value original sampel sebesar $0,273$. Jika dilihat dari olahan pengujian stastistik t maka hasilnya menunjukkan t hitung $3.082222 > t$ tabel 1.985 yang memberikan hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dengan adanya nilai signifikan P (P Values) sebesar $0.002 < 0.050$. maka bisa diartikan bahwa variabel motivasi kerja meiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan olahan pengujian statistik t maka hasilnya menunjukkan t hitung $3.168 > t$ tabel 1.985 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dengan nilai signifikan P (P

Values) sebesar $0.002 < 0.050$, maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Swi Wahyuningsih & Catur Sasi Kironi, Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Volume :3, Nomor 3, November 2023, E-ISSN : 2797-7161 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkat kinerja karyawan.

Fadel Mochamad Ibrahim (2022), Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), Vol.11, No.1, Hal.77-90. ISSN : 2685-9424 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi) Dari hasil analisis data secara parsial Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.457 dan t - hitung (3.035) $> 1,96$, dengan P-Value $0.000 < 0.05$, Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan sebesar 46% pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memoderasi. Artinya jika terjadi perubahan secara tidak langsung maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 50% .

Jeni Andriani 1, Lili Sularmi, Ninik Anggraini Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Prigram Studi Manajemen UMPAM Vol. 1. No. 1 Februari 2021:43 – 54 P- ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775- 9687 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NAGA MAS INTIPRATAMA TANGGERANG Secara lingkungan kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan secara bersama-sama..

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121) menyatakan bahwa, Validasi adalah instrument tersebut yang akan mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Dalam uji validasi, rumus yang digunakan untuk menganalisis kesahihan butir adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui kesahihan butir adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui kesahihan butir maka hasil perhitungan validasi instrumen akan dibandingkan dengan r tabel, r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau degree of freedom (df) $n - 2$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:132), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2016:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2014:31) heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui lebih jelas hubungan Motivasi dan Lingkungan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar12 maka penelitian ini menggunakan analisis product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

d. Analisis Koefisien Kolerasi

Menurut Sugiyono (2014:270) “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210). Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012:224).

e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan X1.1	0,588	0,2787	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,671	0,2787	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,430	0,2787	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,630	0,2787	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,624	0,2787	Valid
6	Pernyataan X1.6	0,630	0,2787	Valid
7	Pernyataan X1.7	0,538	0,2787	Valid
8	Pernyataan X1.8	0,520	0,2787	Valid
9	Pernyataan X1.9	0,505	0,2787	Valid
10	Pernyataan X1.10	0,564	0,2787	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.8 variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan X2.1	0,581	0,2787	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,405	0,2787	Valid
3	Pernyataan X2.3	0,583	0,2787	Valid
4	Pernyataan X2.4	0,546	0,2787	Valid
5	Pernyataan X2.5	0,535	0,2787	Valid
6	Pernyataan X2.6	0,556	0,2787	Valid
7	Pernyataan X2.7	0,644	0,2787	Valid
8	Pernyataan X2.8	0,746	0,2787	Valid
9	Pernyataan X2.9	0,781	0,2787	Valid
10	Pernyataan X2.10	0,678	0,2787	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.9 variabel motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan Y.1	0,594	0,2787	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,474	0,2787	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,622	0,2787	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,742	0,2787	Valid
5	Pernyataan Y.5	0,673	0,2787	Valid
6	Pernyataan Y.6	0,649	0,2787	Valid
7	Pernyataan Y.7	0,493	0,2787	Valid
8	Pernyataan Y.8	0,482	0,2787	Valid
9	Pernyataan Y.9	0,579	0,2787	Valid
10	Pernyataan Y.10	0,527	0,2787	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.10 variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kriteria
Motivasi X1	0,763	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja X2	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Y	0,783	0,60	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil dari item pernyataan variabel motivasi X1, Lingkungan Kerja X2 dan kinerja Y dinyatakan reliabel sebab dibuktikan dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,060.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09462695
Most Extreme Differences	Absoluto	,103
	Positive	,103
	Negative	-,052
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,420	3,936	1,377	,175		
	MOTIVASI KERJA	,584	,109	,568	,582	,741	1,349
	LINGKUNGAN KERJA	,291	,089	,342	,732	,741	1,349

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data kuesioner diolah SPSS v. 26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.13 uji multikolinearitas, variabel independen menunjukkan bahwa nilai tolerance motivasi

0,741 dan Lingkungan Kerja 0,741 dimana nilai tersebut kurang dari 1. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel motivasi yakni 1,349 dan variabel Lingkungan kerja sebesar 1.349 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

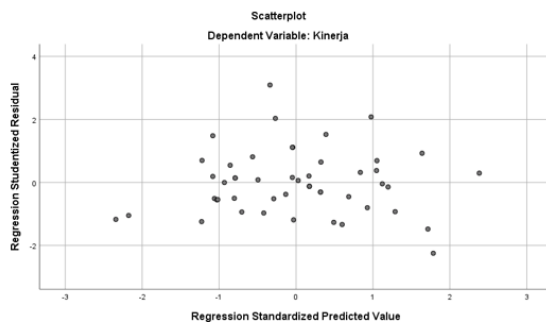
Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.622	.606	3.160	1,708

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,708 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26 (2023)

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot

Pada hasil gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas

e. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 16
 Hasil Regresi Sederhana X1 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,341	4,114		2,270	,028
	Motivasi	,766	,103	,731	7,432	,000

A. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.16 pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel Motivasi sebesar 0,766 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 9,341. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,341 + 0,766 X1$

Tabel 4.17
 Hasil Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,327	3,711		5,208	,000
	Lingkungan Kerja	,532	,096	,625	5,554	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan hasil 4.17 pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,532 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 19,327. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,327 + 0,532X2$

Tabel 4.18
 Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,420	3,936		1,377	,175
	Motivasi	,584	,109	,558	5,352	,000
	Lingkungan Kerja	,291	,089	,342	3,282	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.18 pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel motivasi sebesar 0,584 kemudian nilai B2 variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,291 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 5,420. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,420 + 0,584X1 + 0,291X2$. Dari persamaan tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta positif sebesar 5,420 yang berarti menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika nilai variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan terpenuhi atau naik.

Nilai B1 sebesar 0,584 merupakan nilai koefisien regresi variabel (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,584 atau 58,4%.

Nilai B2 sebesar 0,291 merupakan nilai koefisien regresi variabel (X2) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka hasil variabel

kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 atau 29,1%

f. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,509 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 nilai R (koefisien korelasi) motivasi sebesar 0,509 mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada rentang “0,40- 0,599” yang berarti tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja termasuk pada tingkat SEDANG.

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,625 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,625 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 nilai R (koefisien korelasi) motivasi sebesar 0,625 mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada rentang “0,60- 0,799” yang berarti tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja termasuk pada tingkat KUAT.

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F
					R Square Change	F	df1	df2	
1	,787 ^a	,620	,604	3,16784	,620	38,307	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,787. Mengacu pada pedoma nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,60- 0,799” yang berarti tingkat hubungan motivasi dan Lingkungan Kerja terdapat kinerja termasuk pada tingkat KUAT

g. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil 4.22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,525	3,46649

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,535 yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 53,5% , sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel Hasil 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,401	,389	3,93324

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,401 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti.

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,604	3,16784

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 Sumber: data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,620 yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain tidak terliit

h. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,206	,980			2,251	,029
Motivasi	,045	,025	,255		1,824	,074

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 diperoleh nilai t hitung > tabel atau (1,824 > 1,677). Hasil tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value <sig.

0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,502	3,778		4,898	,000
	Lingkungan Kerja	,552	,097	,634	5,673	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai t hitung > tabel atau ($5,673 > 1,677$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa dapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	768,844	2	384,422	38,307	,000 ^b
	Residual	471,656	47	10,035		
	Total	1240,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari hasil tabel 2.27 menyatakan bahwa F hitung memperoleh nilai sebesar 38,307 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($38,307 > 3,20$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar12 Bukit Barisan Gunung Sindur

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

- Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,341 + 0,766 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,509 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 53,5% , sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh

variabel lain. Dan hasil (Uji t) nilai t hitung tabel atau ($1,824 > 1,677$). Hasil tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value <sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,327 + 0,532X_2$, nilai korelasi sebesar 0,625 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,401 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil (Uji t) diperoleh nilai t hitung > tabel atau ($5,673 > 1,677$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa dapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan persamaan regresi linier $Y = 5,420 + 0,584X_1 + 0,291X_2$, nilai korelasi sebesar Karyawan sebesar 0,787 artinya variabel bebas dan dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan 0,620 yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 6,20% sedangkan sisanya 93,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil (Uji f) F hitung memperoleh nilai sebesar 38,307 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($38,307 > 3,20$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar12 Bukit Barisan Gunung Sindur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau:c Zanafa Publishing.

- [2] Anwar Prabu Mangkunegara.2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- [3] Budi Erfanto & Azhar Latief (2021), Borneo Student Research, Vol.3, No.1, Hal.962-970. ISSN:2721-5725.
- [4] Fadel Mochamad Ibrahim (2022), Jurnal Manajemen Terapan dan keuangan (Mankeu), Vol, No.1, Hal. 77-90. ISSN: 2685-9424.
- [5] Hasibuan, M.S.. “Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. “Edisis Revisi. Jakarta, Bumi Aksara,2019.
- [6] Hasibuan, Melayu S.P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Melayu SP;. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] I Putu Budi Hariawan & I Made Sukaja (2017), Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium Vol Jurnal MBE Vol. 3 No.2.
- [9] Jakarta.
- [10]Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1,No. 1 Februari 2021: 43-54 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687.
- [11]Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- [12]Kenny Hansfian (2022). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 11, No. 3, 2022, e-ISSN 2746-1297.
- [13]Mangkunegara, A.A. (2011). Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [14]Mangkunegara. A 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Gramedia, Jakarta Selatan.
- [15]Mangkunegara. A.P (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ke-10. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- [16]Mangkunegara. A.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ke-10. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- [17]Melania Erni (2022) Jurnal Manajemen Sistem Informasi , Vol 4, No.1 e-ISSN: 2686-5238,p-ISSN: 2686-4916.
- [18]Nurmin Arianto, Ria Septiani. (2021). Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021 :302-315.
- [19]Rina Apulina br Ginting (2022), Jurnal Health sains | Vol 3, No. 5, 2022, p-ISSN:2723-4339 e-ISSN : 2548-1398.
- [20]Risna Dewi & Arif Fadila (2022), Jurnal manajemen dan sains, Vol.7, No.1, Hal.380-385. ISSN 2541.
- [21]Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- [22]Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- [23]Sedarmayati. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [24]Siti Maulita Jurnal (2022) Ikraith-Ekonomika Vol 5, no 2, Juli 2022.
- [25]Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- [26]Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [27]Sunyoto Danang. 2012. Teori, Koesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS
- [28]Sunyoto Danang.2012. Teori, Koesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).Yogyakarta : CAPS
- [29]Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenamedia Group.
- [30]Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [31]Suwanto, 2020, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt E1-Raushan Tangerang
- [32]Suwanto. 2020. Motivasi kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang.