

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KOLEGA BISNIS INDONESIA JAKARTA SELATAN

Muhammad Dwi Arfiansyah<sup>1</sup>, Nopi Oktavianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> dwiarfiansyah90@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02481@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. South Jakarta Indonesian Business Colleague partially or simultaneously. The research method used was a saturated sample of 60 employees. The data collection technique is by questionnaire, while the data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient (R) analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The research results show that there is a partial positive influence between the work environment and employee performance. Where the simple linear regression equation  $Y = 20.605 + 0.388X_1$  means it has a positive effect. The t test is  $t_{count} 4.766 > t_{table} 2.002$  then  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. The research results show that there is a partial positive influence between the work environment and employee performance. Where the simple linear regression equation  $Y = 20.851 + 0.478X_2$  means it has a positive effect. The t test is  $t_{count} 4.926 > t_{table} 2.002$  then  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. The research results show that there is a positive influence between work motivation variables and employee performance simultaneously where the multiple regression equation  $Y = 13.550 + 0.340X_1 + 0.266X_2$  means a positive effect. The f test is  $F_{count} 19.231 > F_{table} 3,15884$ , so  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted, meaning that the work environment variables and work motivation have a significant effect simultaneously on employee performance. According to the correlation coefficient, a value of 0.635 is obtained, which is in the interval 0.600 -0.799. This means that the work environment and work motivation have a strong relationship to employee performance. The results of the determination test show that 0.403 if the work environment and work motivation have an effect on employee performance variables.*

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan ada sampel jenuh sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan angket, sedangkan metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 20,605 + 0,388X_1$  artinya berpengaruh positif. Uji t sebesar thitung 4,766 > ttabel 2,002 maka  $H_01$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan

kerja dan motivasi kerja secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y=20,851 +0,478X_2$  artinya berpengaruh positif. Uji t sebesar  $t_{hitung} 4,926 > t_{tabel} 2,002$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan secara simultan dimana persamaan regresi berganda  $Y=13,550+0,340X_1+0,266X_2$  artinya berpengaruh positif. Uji f sebesar  $F_{hitung} 19,231 > F_{tabel} 3,15884$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jika menurut koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,635, yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 -0,799. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan jika 0,403 jika lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Pengertian manajemen merupakan ilmu dan seni dalam pencapaian organisasi, arahan, dan pengawasan pada usaha yang sumber daya organisasi dan anggota memiliki pencapaian tujuan yang sudah sebelumnya ditetapkan. Selain itu, manajemen juga memiliki arti yaitu sebuah seni yang dapat menyelesaikan suatu kerja dengan melalui orang lain. Sedangkan, seni dalam manajemen juga dapat diartikan sebagai kemampuan dalam melihat totalitas pada setiap bagian yang terpisah dari visi tersebut.

Arti manajemen dalam Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan disebuah organisasi atau Perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan Perusahaan dengan karyawannya. Termasuk juga membuat struktur organisasi yang ideal untuk dijalankan.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) juga dapat diartikan dalam satu elemen paling penting dalam dunia bisnis atau Perusahaan sehingga kedua tersebut agar dapat berjalan dengan maksimal. Suatu Perusahaan mencari kinerja dari seseorang melihat dari kemampuan bekerja pada bidangnya, motivasi diri, dan dikungan dari diri sendiri yang dapat diterima. (Sinambela, 2020:7). Manusia merupakan memiliki pendekatan terhadap manajemen manusia berdasarkan empat prinsip dasar, dasar dari empat prinsip tersebut ialah; prinsip pertama yaitu, sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang memiliki harta

paling penting. Dalam SDM yang efektif ini kunci untuk menentukan keberhasilan. Kemudian kedua, peraturan atau kebijaksanaan merupakan prosedur dalam manajemen sumber daya manusia yang saling memiliki ketrkaitan dan dapat memberikan reward dalam pencapaian tujuan organisasi. Prinsip ketiga, prinsip ketiga merupakan kultur kebudayaan dalam nilai dan perilaku manajerial, kultur ialah berasal dari manajerial yang dapat diartikan sebagai pemberian dampak besa dalam mencapai integrasi, maksud dari hal tersebut ialah memiliki jiwa bekerja sama dalam mencapai satu tujuan. Adanya manajemen dapat menjadi kinerja meningkat pada perusahaan, perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan untuk menciptakan kondisi dan situasi kondusif.

Karyawan masi memiliki rasa kurang nyaman didalam lingkungan kerja sendiri karena pengaruh dari kinerja yang kurang kondusif. Hal lain dapat di jelaskan dalam penjelasan mengenai turunya pengkatan pada ketidak hadiran karyawan di setiap nilannya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dan situasi kerja menjadi kurang bersemangat.

Pengertian penilaian kinerja menurut para ahli lainnya yaitu untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan harus terdapat standart kinerja yang dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Kinerja karyawan ialah bagian paling penting dalam suatu organisasi. Dengan melalui kinerja karyawan yang baik organisasi mampu berkembang dan jalan yang benar sesuai dengan visi misi organisasi tersebut. Dengan sebaliknya, kinerja karyawan yang mengarah pada jalan yang tidak benar akan

mempengaruhi organisasi dan merugikan. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah data standar penilaian kerja di PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
Standar Penilaian

No	Standar Penilaian	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	81-90	Baik
3	71-80	Cukup
4	61-70	Kurang
5	60	Sangat Kurang

Sumber: PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan

Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa data kinerja pada tahun 2021-2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
Penilaian Kinerja Pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan

No	Aspek	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Kuantitas Pekerjaan	79	82	85
2.	Kualitas Pekerjaan	83	85	89
3.	Ketepatan waktu	75	79	83
4.	Kehadiran	75	77	79
5.	Kemampuan Kerjasama	80	83	85

Sumber: PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat kinerja karyawan PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan belum tercapai kriteria atau standar penilaian. Dapat dilihat dari tabel diatas, Kuantitas pekerjaan pada tahun 2021 senilai 79, pada tahun 2022 senilai 82, pada tahun 2023 senilai 85. Kualitas pekerjaan pada tahun 2021 senilai 83, pada tahun 2022 senilai 85, pada tahun 2023 senilai 89. Ketepatan waktu pada tahun 2021 senilai 75, pada tahun 2022 senilai 79, pada tahun 2023 senilai 83. Kehadiran pada tahun 2021 senilai 75, pada tahun 2022 senilai 77, pada tahun 2023 senilai 79. Dan kemampuan kerjasama pada tahun 2021 senilai 80, pada tahun 2022 senilai 83, pada tahun 2023 senilai 85. Dalam melaksanakan pekerjaan harus ada suasana kerja yang aman, bebas dari keramaian dan fasilitas yang diberikan sangat terjamin. Lingkungan kerja merupakan faktor utama dari kinerja karyawan

Lingkungan kerja ialah sesuatu pekerjaan yang ada di lingkungan para pekerja, lingkungan ini mempengaruhi diri dalam menjalankan tugasnya. lingkungan kerja merupakan suatu yang terlihat secara fisik dalam organisasi kantor perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kondisi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. (Sunyoto, 2020:44)

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Untuk mengetahui lingkungan kerja, peneliti melakukan pra-survei kepada 20 orang. Berikut hasilnya:

**Tabel 1.3**  
Pra Survey Lingkungan Kerja

	Pernyataan	Jawaban		Keterangan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Terjalin hubungan yang baik antara saya dengan atasan	3 Orang	17 Orang	Kebanyakan dari karyawan memilih tidak setuju. Dikarenakan tidak ada hubungan yang baik di Perusahaan tersebut.
2	Saya dekat dengan Sebagian besar rekan kerja saya	15 Orang	5 Orang	Karyawan memilih setuju, karena terjalinnya kedekatan antaran karyawan.
3	Atasan selalu memberikan Solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan	5 Orang	15 Orang	Setiap atasan sangat jarang memberikan Solusi terhadap karyawannya
4	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja	16 Orang	4 Orang	Terjalinya komunikasi yang baik antara rekan kerja tersebut
5	Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan	14 Orang	6 Orang	Banyak rekan kerja yang sangat perhatian terhadap apa yang kita alami.

Sumber: PT Kolega Bisnis Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa hubungan yang baik antara perwakilan dengan atasan PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan bernilai 3 responden dari 20 responden, diketahui bahwa atasan secara terus menerus memberikan pengaturan terhadap masalah yang dihadapi pekerja bernilai 5 dari 20 responden, pada saat itu pekerja yang dekat dengan beberapa individu pekerja bernilai 15 dari 20 responden, komunikasi yang baik antar individu perwakilan bernilai 16 dari 20 responden, dan perwakilan secara terus menerus memberikan masukan sehubungan dengan masalah pekerjaan bernilai 14

dari 20 responden. Salah satu variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah inspirasi kerja.

Pengertian Motivasi Menurut Maslow (2017:55) adalah rasa semangat diri dalam mendorong aktivitas kinerja, dengan hal itu bekerja sama sangat diperlukan. Koordinasi dan komunikasi yang terarah ialah bentuk upaya dalam pencapaian kepuasan bekerja. Motivasi menurut Sunyoto (2018; 18) motivasi merupakan dorongan atau penggerak, dengan adanya motivasi ini ialah dapat menjadi pemicu dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja yang mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Dorongan motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat menjadikan potensi diri karyawan menjadi maksimal dalam melakukan kegiatan. Sehingga motivasi sangat penting bagi karyawan. Berikut data motivasi pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Data Motivasi PT Kolega Bisnis Indonesia**

No.	Jenis Kebutuhan	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Kebutuhan Fisiologis :			
	Mesh Karyawan	Tidak ada	Tidak ada	Tidakada
2.	Kebutuhan Rasa Aman :			
	BPJS Kesehatan	Ada	Ada	Ada
3.	Kebutuhan Sosial :			
	Family Gathering	Ada	Ada	Ada
4.	Kebutuhan Penghargaan :			
	Reward pertahun untung karyawan terbaik	Ada	Tidak ada	Ada
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri :			
	Kenaikan jabatan	Ada	Ada	Ada

Sumber: PT Kolega Bisnis Indonesia

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kebutuhan pendukung kebutuhan penunjang karyawan tidak ada, karena tidak ada pekerjaan untuk karyawan, pada saat itu hibah untuk perwakilan sudah ada sejak tahun 2021. Untuk kemajuan, itu benar-benar sangat terbuka dengan

evaluasi hasil dari pelaksanaan yang dimiliki karyawan, tetapi motivasi karyawan untuk bekerja saat ini telah berkurang karena kebutuhan lain belum sepenuhnya terpenuhi. Sehingga kegiatan karyawan pun semakin berkurang karena berkurangnya inspirasi untuk bekerja. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada kenaikan dan penurunan motivasi dari perusahaan yang sangat mempengaruhi pengajaran yang representatif dan akan sangat mempengaruhi eksekusi pekerja terhadap perusahaan. Dari otoritas dan perusahaan juga sangat penting untuk membuat langkah eksekusi pekerja. Dalam hal ini, pelopor harus dapat memberdayakan dan merangsang gerakan (keinginan untuk bekerja) perwakilan untuk melaksanakan pekerjaan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kristiawan dkk (2017:24) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planung, Organizing, Actuating, Contoling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Marno dalam Husaini dan Fitri (2019:45) menyebutkan manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Hasibuan (2017: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisiensi dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Menurut Hamali (2016: 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen perorganisasian tenaga kerja. Menurut T. Hani Handoko (2016: 2) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu

proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan Masyarakat. Menurut Afandi ( 2018: 3 ) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat

Menurut Sunyoto ( 2020: 44 ) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini ( 2015: 97 ) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Wibowo ( 2019: 146 ) lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu factor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Syardiansah & Utami ( 2019: 197 ) lingkungan kerja merupakan faktor sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, music, peralatan pekerjaan dan hubungan karyawan dan pimpinan. Menurut Nugrahaningsih & Julaela ( 2017: 65 ) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan Perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut parah ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan jawabannya baik lingkungan kerja fisik atau non fisik.

Motivasi menurut Maslow ( 2017: 55 ) adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara ( 2017: 76 ) motivasi meruoakan kondusu atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan. Menurut Azwar ( 2017: 73 ) motivasu merupakan rangsangan dorngan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau kelompok Masyarakat yang mau berbuat dan kerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi ( 2018: 23 ) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan mendiring untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan senang hari dan sungguh-sunggu sehingga hasil dari ativitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Melayu ( 2015: 23 ) motivasi adalah mempersoalkan bagaiman cara mendorong gairaj kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan.

Menurut Bangun ( 2017: 233 ), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara ( 2017: 67 ) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo ( 2016: 2 ) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative pada penyelesaian cara mengerjakan. Menurut Fahmi ( 2017: 188 ) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama perode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. 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.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:88) suatu kuisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut.

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan secara berulang. Menurut Ghozali (2017:90) reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuisioner

#### b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) berpendapat “ sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”.

##### 1) Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, dependen atau keduanya. Mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini digunakan software SPSS versi 26.

##### 2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “ uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

##### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

##### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

#### c. Analisis Regresi Linier

Menurut Supardi (2013:156) “analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependent (kriteria) dapat diprediksikan melalui variabel independent (prediktor)”. Menurut Sugiyono (2017:277) “regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

#### d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:97) “koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

#### f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. 10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja:

No	Item	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,543	0,254	Valid
2	X1.2	0,567	0,254	Valid
3	X1.3	0,618	0,254	Valid
4	X1.4	0,727	0,254	Valid
5	X1.5	0,56	0,254	Valid
6	X1.6	0,502	0,254	Valid
7	X1.7	0,501	0,254	Valid
8	X1.8	0,506	0,254	Valid
9	X1.9	0,603	0,254	Valid
10	X1.10	0,572	0,254	Valid
11	X1.11	0,38	0,254	Valid
12	X1.12	0,545	0,254	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Menurut tabel diatas, didapati perbandingan masing-masing r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas dari setiap item pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki hasil r hitung > dari r tabel, dan nilai signifikansinya < dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap item pada kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,497	0,254	Valid
2	X1.2	0,335	0,254	Valid
3	X1.3	0,589	0,254	Valid
4	X1.4	0,558	0,254	Valid
5	X1.5	0,625	0,254	Valid
6	X1.6	0,529	0,254	Valid
7	X1.7	0,554	0,254	Valid
8	X1.8	0,414	0,254	Valid
9	X1.9	0,443	0,254	Valid
10	X1.10	0,328	0,254	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Menurut tabel diatas, didapati perbandingan masing-masing r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas dari setiap item pada

variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki hasil r hitung > dari r tabel, dan nilai signifikansinya < dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap item pada kuesioner variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid digunakan untuk penelitian

Tabel 4. 12. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	X1.1	0,583	0,254	Valid
2	X1.2	0,673	0,254	Valid
3	X1.3	0,48	0,254	Valid
4	X1.4	0,704	0,254	Valid
5	X1.5	0,523	0,254	Valid
6	X1.6	0,423	0,254	Valid
7	X1.7	0,611	0,254	Valid
8	X1.8	0,501	0,254	Valid
9	X1.9	0,285	0,254	Valid
10	X1.10	0,416	0,254	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Menurut tabel diatas, didapati perbandingan masing-masing r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas dari setiap item pada variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki hasil r hitung > dari r tabel, dan nilai signifikansinya < dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap item pada kuesioner variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid digunakan untuk penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	0,835	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,851	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,842	Reliabel

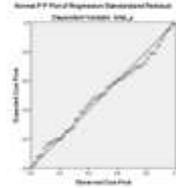
Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai alpha dari setiap variabel menyatakan angka yang lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dari kuesioner tersebut adalah reliabel.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Gambar 4.2.  
Normal P-Plot Standardized Linear Regression

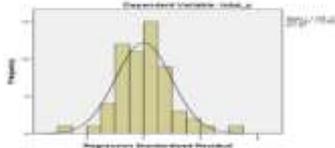


Sumber : Output SPSS 22, 2024

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik tersebar di sekeliling garis dan mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data yang dipelajari dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan kata lain, model regresi telah menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi.

Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan metode Histogram:

Gambar 4.3.  
Histogram



Sumber : Output SPSS 22, 2024

Selain itu, dapat melakukan uji normalitas dengan melihat plot normal dan grafik histogram; seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.3, garis-garis pada grafik histogram melengkung secara normal, yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal. Juga, karena grafik ini memberikan pola distribusi normal, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah uji normalitas berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75428639
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,055
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a</sup>

Sumber Output SPSS 22, 2024

Pengujian data dilakukan sesuai dengan kriteria berikut: nilai signifikansi lebih dari 0,05 menyatakan distribusi residual data penelitian normal, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan distribusi residual data penelitian tidak normal.

Dengan memanfaatkan satu sampel Komogorov-Smirnov, didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.10. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa distribusi uji normalitas penelitian ini normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11.  
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,570	4,882			2,311	,002		
Lingkungan Kerja	,340	,093	,355	,305	3,605	,001	,314	1,228
Motivasi Kerja	,266	,083	,264	,210	1,210	,002	,314	1,228

a. Dependent Variable: total\_y

Menurut tabel diatas, didapati nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen adalah variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 1,228, variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 1,228

Nilai tolerance dan VIF bisa dipakai untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Tabel 4. 11 diatas membuktikan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas diantara variabel independen model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12  
Uji Glejser – Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,827	2,627			1,076	,286
Lingkungan kerja	-,063	,053	-,223	-,155	-,125	,925
Motivasi kerja	,063	,064	,183	,194	,201	,846

a. Dependent Variable: stu\_ces

Menurut tabel diatas, didapati nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0,125 , variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,201. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Dengan nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian glejser pada tabel diatas tidak ada gejala heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.382	2.802	1.773

a. Prediction: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data ini diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada pengaruh autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin- Watson* sebesar 1,775 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

5) Analisis Linier

Tabel 4. 15.  
 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,605	3,871		5,308	.000
1 Lingkungan Kerja	.388	.081	.531	4,766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Yang Diolah 2024

- Nilai konstanta sebesar 20,605 dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 20,605 point
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,388 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,388 point.

Tabel 4. 16  
 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,851	3,864		5,390	.000
1 Motivasi Kerja	.478	.097	.543	4,926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah 2024

- Nilai konstanta sebesar 20,851 menyiratkan bahwa jika variabel inspirasi kerja (X2) tidak ada, maka pada saat itu terdapat nilai eksekusi (Y) yang representatif sebesar 20,851 fokus.
- Nilai koefisien regresi inspirasi kerja (X2) sebesar 0,478 menunjukkan bahwa jika nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka pada saat itu setiap perubahan 1 unit pada variabel inspirasi kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan pada variabel pelaksanaan representatif (Y) sebesar 0,478 fokus

Tabel 4. 17.  
 Uji Regresi linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,550	4,992		3,311	.002
1 Lingkungan Kerja	.340	.100	.336	3,403	.001
1 Motivasi Kerja	.266	.083	.364	3,210	.002

Sumber : output SPSS 22, 2024

- Nilai konstanta sebesar 13,550 diartikan bahwa jika variabel lingkungan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,550 point
- Nilai lingkungan kerja (X1) 0,340 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,340 point.
- Nilai motivasi kerja (X2) 0,266 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan (X1), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,266 point

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18.  
 Hasil uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan kerja		Kinerja
Lingkungan kerja	Pearson Correlation		1	.531**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.531**		1
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	60		60

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,531. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 19  
 Hasil uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi kerja	Kinerja karyawan
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.543**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,543. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 20  
 Hasil uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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	.635 <sup>a</sup>	.403	.382	2.882	.403	18.231	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.635. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja

mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25.  
 Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.281	.269	3.047

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas diketahui bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,281. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar (100-28,1%) = 71,9% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.283	3.029

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diketahui bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,295. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,5% sedangkan sisanya sebesar (100-29,5%) = 70,5% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.27.  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.382	2.882

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.27 di atas diketahui bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,403. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar (100-40,3%) = 59,7% dipengaruhi faktor lain

8) Uji Hipotesis

Tabel 4. 28  
 Hasil Uji hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	20,605	3,830		
lingkungan kerja	,380	,081	,531	4,766	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengujian pada lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk uji t adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sebesar  $4,766 > 2,002$  dengan probabilitas atau tingkat signifikansi 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji hipotesis (Uji t) motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	20,811	3,664		
motivasi kerja	,478	,087	,543	4,926	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengujian pada motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk uji t adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sebesar  $4,926 > 2,002$  dengan probabilitas atau tingkat signifikansi 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 30.  
 Uji Hipotesis simultan ( Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392,020	2	196,010	19,231	,000 <sup>b</sup>
Residual	447,392	87	5,132		
Total	749,600	89			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, motivasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar  $19,231 > F_{tabel}$  3,15884 dengan tingkat signifikansi ialah  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut

- Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,766 > 2,002$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan
- Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,926 > 2,002$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan
- Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(19,231 > 3,15884)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yogyakarta.
- Aghdi & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei pada guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 02 . doi:10.46306

- [3] Alek, S. N. (2008). *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4] Arraniri, I. F. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Insania.
- [5] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Fadhil, A. &. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54 (1), 40-47.
- [7] Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- [8] Farizki, M. R. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- [9] Fatra, O. &. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung.
- [10] Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- [11] Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*, Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- [12] Hasibuan, M. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Herlambang, M. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 94-102.
- [14] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers. Kusuma
- [15] Nitisemito, A. S. (1998). *Manajemen Personalialia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [16] sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- [17] Lestary, L. &. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 94-103.
- [18] Mahyani, Z. &. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- [19] Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(3), 127-136.
- [20] Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP- RRI Bukittinggi. (*Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*). 2015.
- [21] Putra, A. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10 (1), 1-10.
- [22] Silitonga, M. T. (2020). PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CASCO EXECUTIVE SEA DI KOTA BATAM. *Khazanah Ilmu Berazam*, 3 (3), 577-587.
- [23] Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7 (1).
- [24] Widarta, W. (2019). Widarta, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7 (2), 91-105.
- [25] Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- [26] didy, I. (2024, november 30). Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja? Retrieved from glints: <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/>
- [27] greatnusa. (2024, november 30). Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya. Retrieved from greatnusa: <https://greatnusa.com/article/kinerja-karyawan>
- [28] Mahatma vidya, P. A. (2024, agustus 18). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Manfaat dan Tugasnya*. Retrieved from mekari: <https://mekari.com/blog/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- [29] Putri, A. C. (2024, november 30). Mengenal Konsep Manajemen: Pengertian, Tujuan, Unsur, dan Fungsinya. Retrieved from telkomuniversity: <https://telkomuniversity.ac.id/mengenal-konsep-manajemen-pengertian-tujuan-unsur-dan-fungsinya/>