

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER BAROKAH DI LARANGAN TANGERANG

Nur Khasan Aprianto<sup>1</sup>, Ading Sunarto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>hasannur1997@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02153@unpam.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Sumber Barokah in Larangan Tangerang, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. Using survey techniques with the data collection instrument used, namely a questionnaire with a Likert scale. This research uses a sampling technique, namely a saturated sample with a total of 63 respondents. The data analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple regression analysis, correlation coefficient test, determination test, and hypothesis test, namely t-count test and F-count test. The results of this research show that work motivation (X1) don't has a positive and significant effect on employee performance. (Y), where the calculated t value < t table (1.342 < 2.002 and sig 0.005 < 0.05). And the work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where the calculated t value > t table (4.691 > 2.002 and sig 0.00 < 0.05). So it can be stated that Work Motivation and Work Environment have a positive and significant influence on Employee Performance where the calculated f value > F table (136.263 > 3.15 and sig 0.000 < 0.05 or 0.000 < 0.005). this means that 82.0% of employee performance can be influenced by variables X1 (Work Motivation) and X2 (Work Environment) while the remaining 18.0% of employee performance is influenced by other variables not studied (such as work discipline and workers' wages)..*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Barokah di Larangan Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menggunakan teknik survei dengan instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan jumlah 63 responden. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji hipotesis yaitu uji thitung dan uji Fhitung.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai t hitung < t tabel (1,342 < 2,003 dan sig 0,005 < 0,05). Dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai t hitung > t tabel (4,691 > 2,003 dan sig 0,00 < 0,05). Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai f hitung > F tabel (136,263 > 3,15 dan sig 0,000 < 0,05 atau 0,000 < 0,005). hal ini berarti 82,0% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 18,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (seperti disiplin kerja dan upah pekerja).

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar tercapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini diperlukan agar bisnis dapat bersaing dan sumber daya manusianya dapat bekerja lebih baik. Untuk tercapainya visi dan misi, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif untuk menjalankan perusahaan dan benar-benar membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia diharapkan menjadi bagian dari organisasi yang mempunyai pengaruh langsung. Sumber daya manusia mampu mengatasi hambatan dan memanfaatkan peluang yang muncul khususnya dari lingkungan kerja.

Perusahaan Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya seiring berjalannya waktu. Peningkatan jumlah keberhasilan dan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, kapasitas untuk melakukan aktivitas yang membantu pekerjaan secara ideal, bidang kekuatan utama dan dalam menindaklanjuti tanggung jawab dan komitmen. yang diberikan kepada mereka adalah semua tanda kinerja yang baik. Karyawan juga meningkatkan daya saing perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah pekerjaan. Hal ini sejalan dengan konsep Mangkunegara (2020: 75) tentang “Kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan janji yang diberikan kepadanya”.

PT. Sumber Barokah menyediakan jasa konstruksi bangunan, arsitektural, infrastruktur, dan mekanis elektrik. PT. Sumber Barokah didirikan oleh pemegang saham yang memiliki reputasi dan pengalaman bisnis yang luas, dan didukung oleh tenaga-tenaga teknik yang ahli, berpengalaman, amanah, dan berdedikasi tinggi, yang telah teruji seiring berjalannya waktu di dunia konstruksi yang semakin kompetitif. Didukung pula dengan adanya kantor, workshop dan peralatan kerja yang memadai PT. Sumber Barokah telah siap menyongsong masa depan dengan gemilang. PT.

Sumber Barokah bertekad untuk selalu mengikuti perkembangan kemajuan teknologi dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia khususnya pada industri jasa konstruksi maupun sdm (sumber daya manusia) sebagai daya dukung secara keseluruhan..

Seperti tanggung jawab pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, ketelitian kinerja. Sehingga ada beberapa proyek yang masih tidak tercapai target waktunya dan masih menimbulkan korban kecelakaan kerja. Yang mana, apabila indikator dari kualitas kinerja karyawan, pengetahuan atau pengalaman kerja karyawannya dan tanggung jawab karyawannya sudah merata dan dimiliki oleh semua karyawan, maka kemungkinan setiap proyek akan selesai tepat pada waktunya dan kemungkinan timbul kecelakaan kerjanya sedikit.

Data empirik yang dikumpulkan oleh penulis data kinerja karyawan pada tahun 2023 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT. Sumber Barokah Tahun 2023**

Proyek	Target Waktu Penyelesaian	Pencapaian Waktu Penyelesaian	Kecelakaan Kerja Ringan	Kecelakaan Kerja Berat	Keterangan
Pemasangan Kerangka bangunan TK Lashira. Tangerang	40 Hari	55 Hari	1 Orang	-	Tidak mencapai target dan ada kecelakaan kerja
Era Blue Electronic. Bekasi	90 Hari	95 Hari	-	1 Orang	Tidak mencapai target dan ada kecelakaan kerja
Pembuatan Gudang. NTT	90 Hari	90 Hari	2 Orang	1 Orang	Tercapai, Namun masih ada kecelakaan kerja
Pembuatan Lift Barang. Senen, Jakarta	59 Hari	58 Hari	1 Orang	-	Waktu Tercapai, namun masih ada kecelakaan kerja

Sumber: PT. Sumber Barokah 2023

Sebagai hasil dari data yang ditunjukkan pada tabel 1.1 di atas, kinerja yang diukur dari berbagai indikator menghasilkan fluktuasi dalam pencapaian. Hasil konstruksi dan konstruksi diakui pada beberapa proyek. Akan tetapi, ada beberapa indikator kinerja karyawan yang masih kurang.

Salah satu komponen penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan adalah motivasi kerja seseorang. Mereka yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk memenuhi tanggung jawabnya, sedangkan mereka yang memiliki tingkat etos kerja yang rendah mungkin akan kehilangan motivasi kerja dan berhenti sebelum waktunya, sehingga menghambat kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Tabel di bawah menampilkan kondisi pencapaian pada tahun 2023 :

Tabel 1.2  
 Data Motivasi Kerja Karyawan PT. Sumber Barokah Tahun 2023

Pernyataan	Jumlah Pekerja	Aktualisasi (Orang)	Kekurangan (Orang)	Keterangan
Pembayaran gaji karyawan tepat waktu (Kebutuhan Fisiologis)	63	58	3	Tidak Tercapai
Kesenjangan BPJS (Rasa Aman)	63	55	8	Tidak Tercapai
Family Gathering (Kebutuhan Sosial)	63	60	3	Tidak Tercapai
Penghargaan Pencapaian kinerja / kenaikan jabatan (Kebutuhan Penghargaan)	63	43	20	Tidak Tercapai
Pelatihan Karyawan (Kebutuhan Aktualisasi Diri)	63	48	15	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Sumber Barokah, 2023

Tabel 1.2 di atas menunjukkan adanya 3 orang yang terlambat pembayaran gaji karna adanya system trouble. Dan juga adanya beberapa karyawan yang belum mendapatkan BPJS karna kurang lengkap dalam pendataan pendaftaran BPJS. Lalu dalam acara memenuhi kebutuhan sosial, ada beberapa karyawan yang tidak ikut acara tersebut karna sedang sakit. Kemudian ada beberapa indikator kebutuhan diri karyawan yang belum tercapai..

Terwujudnya Lingkungan kerja yang layak, baik fisik maupun non fisik, seperti tempat kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja dan peralatan yang aman, meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjaga kebersihan tempat kerja di seluruh operasional.

Nitisemito ( Alex S 2016:159 ) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Di sisi lain, ( Menurut Sedarmayanti 2019:31 ) : lingkungan kerja memiliki delapan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja, baik secara fisik maupun non fisik, yakni pewarnaan ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan kerja, kebisingan, relasi antar karyawan, dan hubungan dengan atasan.

Lingkungan kerja sekitar karyawan yang baik dan karyawan yang berdisiplin tinggi, sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam perusahaan dan juga mempengaruhi kepuasan karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan buruk maka akan berdampak pada

menurunnya standar kerja.

Hasil observasi mengenai hubungan antar karyawan dan mesin kondisi ruangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT Sumber Barokah dapat dikategorikan sebagai kurang baik. Tabel berikut menunjukkan data lingkungan kerja yang tersedia :

Tabel 1.3  
 Data Lingkungan Kerja PT. Sumber Barokah Tahun 2023

Data Lingkungan Kerja Fisik			
Sarana	Ambang Batas	Aktualisasi	Kekurangan
Lampu /Pencapaian	22	19	3
AC / Air Conditioner	6	3	3
Printer	4	2	2
Liquid Crystal Display (LCD) Projector	3	1	2
Lemari Besi	5	3	2
Lemari Buku	7	6	1
Lemari File	5	3	2
Data Lingkungan Kerja Non Fisik			
Pernyataan	Jumlah Kejadian	Jumlah (orang)	Keterangan
Karyawan terlihat istirahat lama dan mengobrol saat jam kerja	10	6	Tidak Kondusif
Datang Terlambat	12	6	Tidak Kondusif
Pertengkaran / Hubungan kurang harmonis antar karyawan	5	4	Tidak Kondusif

Sumber: PT. Sumber Barokah, 2023

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa PT. Sumber Barokah masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik dan masih kurang, sehingga menyebabkan beberapa karyawan masih perlu bergantian dalam menggunakannya. Ditambah dengan suasana kerja yang tidak taat peraturan dan hubungan antar karyawan yang buruk, menyebabkan karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, dan tidak kondusif di tempat kerja.

Dengan peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut terhadap judul tersebut berdasarkan latar belakang masalah di atas tersebut : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Barokah di Larangan, Tangerang".

Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Barokah di Larangan, Tangerang. 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Barokah di Larangan, Tangerang. 3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Barokah di Larangan, Tangerang

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

**Diana Azwina, Fadhil Rijalul Muttaqin (2022).** Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol 5, No 2. ISSN : 2621 – 797X. Berdasarkan hasil penelitian motivasikerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 20.730 + 0.238X_1 + 0.362X_2$ . Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 25.7%. Ujihipotesis di peroleh nilai F hitung > F tabel atau ( $21.546 > 3,175$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok.

**Muhammad Gandung, Suwanto, Suwanto, Denok Sunarsi, Anggada Bayu Seta, Sri Mulyani (2023).** Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol 5. No 2. ISSN : 2622 – 8882 Hasil penelitian didapat disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau ( $31,366 > 2,720$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Doosan Global.

**Finna Octaviani, Syahrums Agung, Immas Nurhayati (2023).** Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Vol. 3. No 3. ISSN : 2775- 6076. Berdasarkan hasil penelitian Bunga Hidayah Payo menunjukkan hasil pengujian

secara simultan bahwa Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini diketahui dimana besaran nilai F hitung (36,823) lebih besar dari F tabel (3,132) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. (Payo, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky.

**Gita Oktaviani, Kartini Aprianti (2022).** Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 5, No. 5. ISSN: 2621- 797X. asil regresi linear berganda diperoleh  $Y = 3.431 + 0.109X_1 + 0.821X_2$ . dengan determinasi sebesar 0 94,9%. Hasil uji parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil uji simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai Fhitung 289.813 > Ftabel 3.28 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ .

**Widia Fitriani, Sugiyanto Sugiyanto, Wahyu Putro Prabowo (2023).** The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In The Central Indosat Ooredoo Jakarta Finance Control Group. Vol 4, No 1. ISSN : 2746 – 2250. e results showed that leadership style (X1) and work motivation (X2) had a positive effect on employee performance by obtaining the regression equation  $Y = 13.210 + 0.338X_1 + 0.336X_2$ . The results of this regression analysis show that the coefficients of each variable are positive, meaning that the higher the leadership style and work motivation, the higher the employee's performance. While the 58 correlation value or the level of influence between the independent variable and the variable is obtained at 0.566, meaning that it has a significant effect. The value of determination or contribution of the influence of Leadership Style and Work Motivation simultaneously is 32% while the remaining 68% is influenced by other factors.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel

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

maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

predictor dinaik turunkan nilainya.

**d. Uji Koefisien Korelasi**

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

**e. Analisis Koefisien Determinasi**

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

**a. Uji Hipotesis**

**1. Uji Regresi Parsial (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

**2. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria

penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Uji Validitas**

Tabel 4.7  
 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )			
Pernyataan	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	0.815	0,248	Valid
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini	0.769	0,248	Valid
Saya senang bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan yang nyaman	0.846	0,248	Valid
Karyawan merasa aman karna adanya BPJS	0.775	0,248	Valid
Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0.854	0,248	Valid
Saya dan rekan kerja merasa senang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman	0.87	0,248	Valid
Perusahaan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya	0.868	0,248	Valid
Kinerja saya dihargai oleh pimpinan kantor perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas	0.803	0,248	Valid
Perusahaan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk mengembangkan diri dalam mengikuti seminar dan pelatihan	0.885	0,248	Valid
Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	0.862	0,248	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )			
Lingkungan kerja yang kondusif.	0.906	0,248	Valid
Suasana dan lingkungan kerja yang aman.	0.91	0,248	Valid
Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0.873	0,248	Valid
Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0.826	0,248	Valid
Pemimpin bersikap ramah kepada karyawan	0.846	0,248	Valid
Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.	0.883	0,248	Valid
Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.	0.857	0,248	Valid
Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	0.872	0,248	Valid
Sarana dan prasarana di tempat kerja	0.872	0,248	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0.796	0,248	Valid
Saya selalu mengikuti SOP atau prosedur perusahaan	0.822	0,248	Valid

Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0.897	0,248	Valid
Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan	0.679	0,248	Valid
Perusahaan memberikan bimbingan dan arahan mengenai tugas pokok dan fungsi karyawan dalam bekerja.	0.855	0,248	Valid
Saya sangat mengetahui dengan jelas tugas pokok dan fungsi dalam bekerja.	0.888	0,248	Valid
Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang diberikan atau sebelum deadline	0.836	0,248	Valid
Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0.785	0,248	Valid
Saya selalu bertanggung jawab apabila ada pekerjaan yang tidak sesuai harapan.	0.801	0,248	Valid
Saya selalu bersedia untuk lembur jika ada pekerjaan yang belum tuntas.	0.826	0,248	Valid

Sumber : Output spss versi 26 yang di olah (2024)

Semua variabel dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas, karena r hitung > r tabel.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.9  
 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19841519
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.097
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS versi 26 yang di olah (2024)

Sesuai output keluaran SPSS tabel 4.9 kita bisa mengetahui nilai Asymp. Nilai Sig (2-Tailed) sebesar 0,171 baik lebih besar atau sama dengan 0,05. Oleh karena itu, data penelitian ini mengikuti distribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10  
 Hasil output spss versi 26 uji Multikolinieritas

Model.	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics.	
	Unstandardized Coefficients.		Beta.	t	Sig.	Tolerance.	VIF.	
	B	Std. Error.						
1 (Constant)	5.053	1.811		2.790	.007			
MOTIVASI KERJA	.185	.138	.204	1.342	.185	.130	7.667	
LINGKUNGAN KERJA	.664	.141	.712	4.691	.000	.130	7.667	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil SPSS versi 26 yang di olah (2024)

Nilai toleransi / Tolerance Value dapat dihitung menggunakan informasi pada tabel di atas. Motivasi Kerja 0.130 > 0.1

dan VIF Motivasi kerja  $7,667 < 10.0$  dan Tolerance Value Lingkungan Kerja  $0.130 > 0.1$  dan VIF Lingkungan Kerja  $7,667 < 10.0$ . Oleh karena itu, dalam model regresi ada kemungkinan bahwa multikolinearitas antar variabel independen tidak ditemukan.

#### 3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.11  
 Hasil Dari Pengujian Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model.	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.	Durbin-Watson.
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.834	3.065	2.013

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS versi 26, yang diolah 2024

Tabel 4.12  
 Kriteria Pengujian Autokorelasi Durbin Watson

Kriteria	Kesimpulan
< 1.000.	Ada autokorelasi.
1.100 - 1.550.	Tanpa kesimpulan.
1.550 - 2.460.	Tidak ada autokorelasi.
2.460 - 2.900.	Tanpa kesimpulan.
> 2.900.	Ada autokorelasi.

Sumber : algifari(2015:88).

Atas dasar Tabel 4.11, nilai Durbin Watson yang diperoleh ialah senilai 2.013. pada kriteria uji autokorelasi Durbin Watson Test (Tabel 4.12) nilai 2.013 masuk pada interval 1.550 – 2.460 yang artinya bisa kita simpulkan bahwa data pada penelitian tidak terdapat gejala autokorelasi.

#### 4) Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.13  
 Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model.	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients.	t	Sig.
		B.	Std. Error			
1	(Constant)	7.298	2.025		3.604	.001
	MOTIVASI KERJA	.786	.058	.868	13.651	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS versi 26 yang di olah (2024)

Regresi sederhana  $Y = a + b(x_1)$  hubungan yang ditemukan antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 7,298 + 0,786 (X_1)$ , Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 7,298 artinya, tanpa Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), maka nilai kinerja adalah 7,298 satuan. Konstanta (b) = 0,786 artinya, apabila Motivasi Kerja karyawan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu-satuan maka skor kinerja

karyawan tersebut meningkat sebesar 0,786 satuan.

Tabel 4.14  
 Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients.	t	Sig.
		B.	Std. Error	Beta.		
1	(Constant).	5.277	1.815		2.907	.005
	LINGKUNGAN KERJA	.841	.051	.902	16.347	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil SPSS versi 26 (2024)

Sesuai hasil Coefficientsa tersebut diterangkan, yaitu : Regresi sederhana  $Y = a + b(x_2)$  antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 5,277 + 0,841 (X_2)$ , hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 5,277 artinya, tanpa Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), nilai kinerja adalah 5,277 satuan. Konstanta (b) = 0,841 artinya, ketika Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat satu – satuan, maka skor kinerja karyawan bertambah 0,841 satuan.

### 5) Uji Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17  
 Uji Koefisiensi Determinasi Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.757	3.711

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS 26, yang diolah 2024

Tabel 4.17 diatas bisa dicermati bahwasannya besaran koefisiensi deermisasi ditampilkam melalui nilai R Square senilai 0.761 mempunyai arti, variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) menyatakan komtribusi kepada variabel kinerja (Y) senilai 0.761 x 100% = 76.1 %. Kemudian

Tabel 4.18  
 Uji Koefisiensi Determinasi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Modal.	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.834	3.066

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output olah SPSS versi 26( 2024)

sisanya 23,9 % dapat dipengaruhi faktor lainnya.

Atas dasar Tabel 4.18 di atas bisa dicermati bahwasannya besaran koefisiensi deermisasi ditampilkam melalui nilai R Square senilai 0.837 mempunyai arti, variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menyatakan komtribusi kepada variabel kinerja (Y) senilai 0.837 x 100% = 83,7 %. Kemudian sisanya 16,3 % dapat

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate.
1	.905 <sup>a</sup>	.820	.814	3.251

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah SPSS versi 26 (2024)

dipengaruhi faktor lainnya.

Sesuai tabel 4.19 diperoleh koefisien determinasi (R kuadrat) sebesar 0,820. Artinya 82,0% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) dan X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja), sedangkan sisanya sebesar 18,0% kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang belum diteliti (seperti disiplin kerja dan upah pekerja).

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (uji T)

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients.	t	Sig.
		B.	Std. Error	Beta.		
1	(Constant)	5.053	1.811		2.790	.007
	MOTIVASI KERJA	.185	.138	.204	1.342	.005
	LINGKUNGAN KERJA	.664	.141	.712	4.691	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah SPSS versi 26 (2024)

Dampak dari setiap variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja) dan X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) terhadap kinerja karyawan (Y) harusnya terlihat dari judul tanda dan tingkat signifikan (probabilitas) karena masing-masing faktor memiliki arah yang positif dan mempunyai dampak yang luar biasa terhadap kinerja. dengan alasan nilai sig.



i. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung < t tabel ( $1,342 < 2,003$  dan  $\text{sig } 0,005 < 0,05$  sehingga H1 di terima (Ho1 diterima dan Ha1 ditolak), yang berarti “Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT Sumber Barokah”

ii. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel ( $4,691 > 2,003$ ) dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$  sehingga H2 diterima (Ho1 ditolak dan Ha2 diterima), yang berarti “terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT Sumber Barokah”.

d. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.21  
 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2880.828	2	1440.414	136.263	.000 <sup>b</sup>
	Residual	634.251	60	10.571		
	Total	3515.079	62			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Sumber : Hasil olah SPSS versi 26 (2024)

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung > f tabel, sebesar  $136,263 > 3,15$ , lalu nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau  $0,000 < 0,005$  artinya “Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Barokah di Tangerang”.

5. KESIMPULAN

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H1 diterima, Artinya “Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Barokah di Tangerang”, disini diperoleh nilai t hitung < t tabel  $1,342 < 2,003$  dan  $\text{sig } 0,005 <$

Hasil uji parsial (uji t)

0,05.

Kemudian untuk Lingkungan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai t hitung > t tabel :  $4,691 > 2,003$  dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ .

Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu diperoleh nilai f hitung > f tabel yaitu  $136,263 > 3,15$  dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  atau  $0,000 < 0,005$ .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal Of Social Research (Ijsr)*, 4(1), 32-39.
- [2] Diana Azwina, Fadhil Rijalul Muttaqin (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1a Di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol 5, No 2. Issn : 2621 – 797x.*
- [3] Finna Octaviani, Syahrums Agung, Immas Nurhayati (2023). Pengaruh Tingkat Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwi Prima Rezeky. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Vol. 3. No 3. Issn : 2775-6076.*
- [4] Gita Oktaviani, Kartini Aprianti (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 5, No. 5. Issn : 2621-797x.*
- [5] Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastima. Vol 1, No 1. Issn : 2775-9695.*
- [6] Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang Bsd City Tangerang Selatan. Amanah: *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 10-19*
- [7] Nisa Awalia, R.R. Mardiana Yulianti (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister. Vol 1, No 3. Issn : 2829-6648*

- [8] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Edisi Revisi. Cet. V. Bandung: Pt Refika Aditama.
- [9] Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- [10] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- [11] Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.
- [12] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based On The Visionary Leadership Style Of School, Competency And Work Discipline (Study At Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 2(5), 1046-1052.
- [13] Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 241-250.
- [14] Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect Of Discipline And Physical Work Environment On Employee Productivity At Pt. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- [15] Widia Fitriani, Sugiyanto Sugiyanto, Wahyu Putro Prabowo (2023). *The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In The Central Indosat Ooredoo Jakarta Finance Control Group. Vol 4, No 1*. Issn : 2746 – 2250.
- [16] Yuliani Maknoliani, Abdul Fidayan (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dongkwang Kabupaten Bandung). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 9, No2*. Issn : 2339–0689.