

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GEO INFORMATIKA SOLUSINDO KOTA BOGOR

Gefira Dewi¹, Sinta Sulistiani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ gefiradewi266@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01876@unpam.ac.id

Abstract

Employee performance is a key factor in achieving objectives and enhancing the competitiveness of a company. In this context, this research examines variables affecting employee performance, such as the work environment and motivation. This study is a quantitative research with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 60 employees of PT Geo Informatika Solusindo in Bogor City. The data collection was conducted using questionnaires developed with a Likert scale. The data analysis method employed is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the t-value is greater than the t-table value ($4.067 > 2.001$) with a significance level of $0.000 < 0.050$, which means that the work environment has a positive and significant impact on employee performance. The study also reports that the t-value is greater than the t-table value ($4.496 > 2.001$) with a significance level of $0.000 < 0.050$, indicating that motivation has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, the work environment and motivation simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the F-value being greater than the F-table value ($11.702 > 3.16$) with a significance level of $0.000 < 0.050$. This research provides managerial implications that the work environment and motivation can influence employee performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam konteks ini, penelitian ini meneliti variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 orang karyawan dari PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dikembangkan menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung > ttabel ($4,067 > 2,001$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melaporkan nilai thitung > ttabel ($4,496 > 2,001$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai Fhitung > Ftabel ($11,702 > 3,16$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$). Penelitian ini memberikan implikasi manajerial bahwa lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Secara prinsip, semua perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain dan lebih produktif di era globalisasi saat ini. Salah satu elemen utama dari ketahanan dan pengembangan perusahaan adalah hasil dalam mengawasi sumber daya manusia. Saat ini komponen aset manusia dipandang sebagai aset penting bagi perusahaan, terutama organisasi administrasi yang bergantung pada sifat Sumber daya manusia mereka untuk memberikan sifat layanan terbaik.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian pengelolaan yang berfokus pada bagaimana pekerjaan manusia bekerja sama dengan organisasi atau perkumpulan, menurut Hasibuan. Manajemen sebenarnya adalah disiplin logis dan imajinatif yang mengontrol interaksi yang memnfaatkan SDM dan aset berbeda secara sukses dan produktif untuk memperoleh tujuan tertentu (Hasibuan, 2020:10).

PT Geo Informatika Solusindo adalah perusahaan yang berfokus pada bidang jasa survey pemetaan dengan pengembangan teknologi informasi dan geospasial. Sebagai perusahaan yang berfokus pada inovasi dan layanan berkualitas, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat memengaruhi produktivitas, efisiensi, serta reputasi perusahaan di mata klien dan mitra bisnis.

Setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk mengembangkan kegiatan usahanya melalui perluasan usaha. Tujuannya adalah menjadi perusahaan yang lebih kompetitif dan produktif guna meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam meningkatkan produktifitas, Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitasnya, perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karyawan juga perlu memiliki motivasi kerja agar memiliki kinerja yang baik. Perusahaan juga perlu membangkitkan motivasi karyawannya.

Lingkungan kerja telah mengalami transformasi yang signifikan selama beberapa dekade terakhir karena perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan evolusi dalam budaya perusahaan. Lingkungan kerja merupakan ruang

lingkup yang dimana para karyawan mengerjakan kegiatannya sehari-hari sebagaimana telah di sepakati antara perusahaan dan karyawan. Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas seluruh karyawan.

Keterlibatan perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang mendampingi menjadi urusan yang penting sekali, mengingat dampaknya secara langsung mengenai karyawan. Lingkungan kerja yang aman dapat memberikan dorongan signifikan terhadap kinerja mereka, sementara lingkungan yang tidak sesuai dapat menghambat potensi karyawan. Suasana kerja yang optimal terwujud ketika karyawan dapat menjalankan tugas mereka dalam kondisi yang nyaman, aman dan sehat. Dampak dari lingkungan kerja yang tepat biasanya terlihat dalam kurun waktu yang panjang, sedangkan keadaan kerja dalam keadaan tidak memadai memerlukan upaya dan waktu ekstra, dan cenderung tidak mendukung efisiensi sistem kerja.

Lingkungan kerja sendiri menurut kasmir merupakan suasana dan kondisi pada tempat atau ruang lingkup di tempat bekerja, dapat berupa ruangan, penempatan ruang kerja, sarana dan prasarana serta hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019:192). Sesuai dengan Pernyataan Kementerian Kesehatan No. 26/MENKE/S/II/1998 Sehubungan dengan : Kesejahteraan Tempat Kerja Mengharuskan tempat kerja menggabungkan semua ruangan, halaman dan daerah sekitarnya yang penting untuk atau terhubung dengan lingkungan kerja untuk latihan kantor. Keputusan ini berlaku untuk kantor individu dan kelompok dalam hal standar kesehatan untuk tempat kerja.

Tabel 1.1

Data Lingkungan Kerja PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor Tahun 2023

Dimensi	Kondisi	Ya	%	Tidak	%	Keterangan
Udara	Ventilasi udara yang baik	9	43%	12	57%	Ventilasi udara yang kurang di ruang admin menyebabkan kelembaban pada ruangan dan membuat karyawan merasa kurang nyaman
Warna	Warna dinding baik dan cerah	10	48%	11	52%	Warna dinding yang kusam mempengaruhi suasana kerja pada karyawan
Pencahayaannya	Pencahayaannya baik dan tidak berlebihan	11	52%	10	48%	Terlalu banyak paparan cahaya dari jendela dapat mengganggu kenyamanan saat membuka computer / laptop dan merusak kesehatan mata
Suara	Ruangan kedap suara	8	38%	13	62%	Gangguan suara lalu lintas terkadang mengganggu fokus dan meningkatkan tingkat stress karyawan.
Rata-rata		9.5	45%	11.5	55%	

Sumber : Data observasi peneliti
 Kriteria (%) : 20-40% = Sangat Buruk, 41-50% = Buruk, 51-60% = Kurang, 61-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.2 diperoleh hasil keadaan ventilasi udara sebesar 43% dikategorikan Buruk, indikator warna sebesar 48% dikategorikan Buruk, indikator pencahayaan sebesar 52% dikategorikan kurang dan Indikator Suara sebesar 38% dikategorikan sangat buruk, dikarenakan terdapat kurangnya ventilasi udara, dinding atau tembok yang rusak, terlalu banyak paparan cahaya dan gangguan suara lalu lintas yang mengganggu kinerja karyawan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja, maka kinerja karyawan akan menurun dan mengganggu tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila seluruh karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga semua tujuan perusahaan bisa berjalan menjadi lebih baik dan efisien. Maka sebab itu, perusahaan perlu mengevaluasi kekurangan yang berada di perusahaan agar kinerja karyawan tambah meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam mengukur pengaruh motivasi karyawan PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor peneliti menggunakan tabel motivasi sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tabel Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor

Dimensi	Kondisi	Ya	%	Tidak	%	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	Akses air minum dan dapur yang memadai	5	24%	16	76%	Air galon keruh dan alat dapur tidak lengkap
Kebutuhan rasa aman	Diberikan fasilitas kesehatan dan peralatan kerja yang aman	13	62%	8	38%	Diberikan tunjangan kesehatan seperti BPJS dan alat kerja yang lengkap serta aman untuk melindungi tubuh
Kebutuhan sosial	Interaksi dan komunikasi yang baik antar karyawan serta kesempatan untuk berpartisipasi	10	48%	11	52%	Kurangnya keterbukaan antar karyawan dan ketidakjelasan dalam instruksi atau arahan
Kebutuhan penghargaan	Diberikan pengakuan dan apresiasi atas semua pencapaian	9	43%	12	57%	Hanya karyawan tertentu yang diapresiasi oleh perusahaan
Kebutuhan aktualisasi diri	Memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi melalui pelatihan	7	33%	14	67%	Diberikan pelatihan jika ingin mengerjakan suatu proyek saja
Rata-rata		9	43%	12	57%	

Sumber : Data observasi peneliti Tahun 2023

Kriteria (%) : 20-35% = Sangat Buruk, 40-50% = Buruk, 51-60% = Kurang, 61-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik

Dari tabel 1.3 mengenai data motivasi karyawan, dalam data tersebut terlihat nilai rata-rata dari tahun 2023 memilih ya sebesar 43% dari target 100% sedangkan yang memilih tidak ada 57% dari 100%. Faktor kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri menjadi pengaruh terbesar pada data pra survei diatas, sehingga menjadi penyebab turunnya motivasi pada karyawan. Selain itu, adanya komunikasi yang kurang baik dan kesalahpahaman antar karyawan dapat menurunkan keterlibatan karyawan dalam proyek atau pekerjaan sehingga peran mereka menurun dan tidak ada kontribusi pada tujuan, jika ini dibiarkan akan berdampak fatal pada perusahaan, hal yang harus dilakukan adalah pemimpin harus komunikatif kepada antar karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk mencari jalan keluar dan melakukan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, pekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih intensif, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dan memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan lebih terampil. Motivasi ialah salah satu komponen yang amat penting bagi perusahaan, terutama didalam hal kinerja karyawan.

Menurut pendapat para ahli dapat disimpulkan lingkungan kerja ialah segala sesuatu baik fisik ataupun non fisik yang ada di sekitar seorang karyawan saat bekerja dan mampu memengaruhi dirinya. Lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan merasa aman dan nyaman, namun lingkungan kerja yang tidak mendukung

dapat menimbulkan karyawan merasa aman dan nyaman. Mengingat betapa pentingnya peran SDM, maka tanpa lingkungan kerja dan motivasi yang bagus maka karyawan tidak mungkin semangat dalam bekerja dan mudah menyerah ketika mengalami kegagalan.

Menurut Mangkunegara sebuah kinerja karyawan memiliki peran yang penting untuk organisasi. Kinerja buruk yang dilakukan karyawan dapat menghambat tujuan organisasi. Kinerja sendiri merupakan sebuah pencapaian dari kinerja karyawan yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas bagian dari sebuah prestasi yang didapat dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab atau kewajiban karyawan tersebut (Mangkunegara, 2019:67).

Kinerja karyawan adalah aspek yang dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Oleh karena itu, manajemen kinerja, umpan balik, dan pengembangan karyawan menjadi bagian penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara teratur serta pemberian dukungan yang tepat kepada karyawan dapat membantu mereka mencapai potensi terbaik di tempat kerja. Setiap kegiatan yang diadakan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai visi serta misi perusahaan merupakan cerminan dari kinerja tersebut. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal, sangat penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi bagi karyawan. Lingkungan yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Berikut data kinerja karyawan PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor :

Tabel 1.3

Data Kinerja Karyawan PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (%)	Penilaian Indikator Kinerja Karyawan				
			Prestasi	Disiplin Kerja	Kreativitas	Kerja sama	Tanggung jawab
2021	58	100%	79%	75%	75%	80%	70%
2022	57	100%	82%	76%	78%	79%	76%
2023	60	100%	80%	79%	80%	75%	80%
Rata-rata			80%	77%	78%	78%	76%
Kategori			Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber : PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor

Kriteria (%) : 20-35% = Sangat Buruk, 40-50% = Buruk, 51-60% = Kurang, 61-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik

Kinerja karyawan dari tahun 2021-2023, yang tercantum pada Tabel 1.3 di atas di atas yang diukur dari beberapa indikator. Hal ini terlihat jelas naik turunnya kinerja karyawan. Dari tahun 2021-2023 masuk kategori baik, tidak ada yang mencapai target 100% kategori sangat baik. Sedangkan, Perusahaan ingin mencapai target yang ingin dicapai minimal 85% dengan kriteria sangat baik. Kualitas prestasi, disiplin kerja, kreativitas, kerja sama dan tanggung jawab karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada para karyawan, jika dibiarkan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Reffi Oktavia, Jhon Fernos Volume 2, Nomor 4, April (2023) ISSN:2963-1181 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang Pengaruh Variabel X1 terhadap YHasil uji t lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel (2,477 > 2,018) atau signifikan (0,017 < 0,05)

Farhan Saputra, Dkk, Jurnal Riset Manajemen Vol.1 No.3 September (2023) e-ISSN : 2985-7627, p-ISSN : 2985-6221 Hal 329 -341 Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerjadan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.054 dengan nilai T statistic sebesar 0.465

Ariska Damayanti, Dkk (2023) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.05. No. 4 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya F hitung sebesar 36,341 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi sebesar 10% dan df1 = 2 dan df2 = 65, didapat nilai F tabel = 2,39. Nilai F hitung sebesar 36,341 lebih besar dari nilai F tabel 2,39, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya

Retno Wulansasi (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,193 > 1,986$)

Mawar Sari (2022) Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol.02 No.02, ISSN: 2614-4220 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang Motivasi dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,597 + 0,174X_1 + 0,263X_2$ dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sri Mardiana (2020) Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,070 > 1,674$) Eko Suprpto, dkk Vol. 1 No. 4 (2023): Jurnal Ilmu Multidisiplin (Januari-Maret 2023) e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu ($0,542 > 0,05$). Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai signifikan uji $t < 0,05$ yaitu 952

Imam Krisna Anjellina Zega Vol. 2 No. 1 (2023): Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pada Minimarket Alfamart Parung Bogor hal tersebut dapat

dibuktikan dari persamaan linier berganda $Y = 1,964 + 0,574 X_1 + 0,388 X_2$ Nilai regresi 0,574

Akbar, Dkk Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 4, No. 1, 2022. ISSN (print): 2656-6117 ISSN (online) : 2715-0356 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja yakni 0,355 lebih dominan bila dibandingkan dengan nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,292 Iman. Sulistian, S.; Julindrastuti, Dijah.; Karyadi, JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan VOLUME 2, NOMOR 1, JANUARI 2022 p-ISSN: 2775-1880 e-ISSN: 2775-1872 Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Hasil Penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat berwirausaha sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap minat berwirausaha mahasiswa. Mariana Sabah, Raden Yeti Sumiaty, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768 Halaman : 1313-1323 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan Kontribusi variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, seperti komitmen kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Robby Kharisma, Wahadi Siamto & Kenny Astria, Journal of Research in Business, Economics, and Education E-ISSN 2686-6056 DOI:10.55683/jrbee.v4i3.392 Volume 4 Issue 3 June Edition 2022 The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on Employee Performance at PT. Milan Ecowood Indonesia in Tangerang Hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan QWL juga mempengaruhi kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

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

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

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 predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

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

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

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

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

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

f. 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 H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 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 (α) 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 4.13

Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
1	Butir Pernyataan 1	0,616	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,441	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,563	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,616	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,459	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,525	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,394	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,585	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,306	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,408	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_1), semuanya valid. Semua item pernyataan memiliki korelasi total item yang dikoreksi melebihi 0,254

Tabel 4.14

Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Motivasi (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
1	Butir Pernyataan 1	0,731	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,793	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,654	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,701	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,346	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,445	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,631	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,714	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,642	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,676	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Motivasi (X_2), semuanya valid. Semua item pernyataan memiliki korelasi total item yang dikoreksi melebihi 0,254

Tabel 4.15

Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
1	Butir Pernyataan 1	0,502	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,354	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,296	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,612	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,532	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,495	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,370	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,508	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,652	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,519	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa dari sepuluh butir pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), setiap butir pernyataan valid, dan setiap butir pernyataan memiliki korelasi total yang dikoreksi lebih besar dari 0,254

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0,807	0,600	Reliabel
2	Motivasi	0,893	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,806	0,600	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa semua nilai Cronbach Alpha jika nilai melebihi 0,600, menunjukkan adalah semua pernyataan dianggap dapat diandalkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan tetap konsisten dalam mengukur variabel penelitian

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,91652396
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,084
	Negative	-,127
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018 ^c

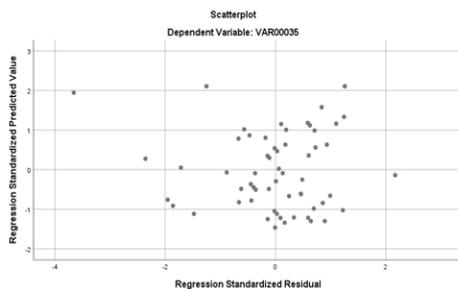
Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Dari hasil uji kecenderungan normal di atas, diketahui angka signifikansi sebesar 0,018 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residu nilai bersifat normal

- 2) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas – Diagram Penyebaran Titik Residual



Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Pada gambar di atas, titik-titik menunjukkan pola penyebaran yang terdefinisi dengan jelas dan tersebar secara merata di atas dan di bawah nilai 0 pada

sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terdeteksi

- 3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18

Hasil Uji multikolinearitas Coefficients Metode VIF

Model	Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,292	3,737		6,233	,000		
	Lingkungan Kerja	,204	,126	,240	1,619	,111	,565	1,771
	Motivasi	,230	,097	,350	2,358	,022	,565	1,771

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Dalam tabel tersebut, faktor inflasi varian (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) masing-masing adalah 1,771. Toleransi untuk kedua variabel bebas tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF-nya kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak ada multikolinearitas atau korelasi antar variabel independen dalam persamaan itu sendiri

- d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,139	3,863		6,249	,000
	Lingkungan Kerja	,401	,099	,471	4,067	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) ditemukan dengan regresi sederhana $Y = a + b(x_1)$. Dengan konstanta (a) = 24,139, kita dapat mengetahui bahwa tanpa Lingkungan Kerja (X₁), nilai Kinerja Karyawan adalah 24,139 satuan

Tabel 4.20

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27,391	2,787		9,829	,000
	Motivasi	,334	,074	,508	4,496	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Sebuah regresi sederhana $Y = a + b(x_2)$ ditemukan antara variabel motivasi (X₂) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 27,391 + 0,334x_2$. Berdasarkan konstanta (a) 27,391, dapat disimpulkan bahwa tanpa

motivasi (X2), nilai kinerja karyawan adalah 27,391 satuan

Tabel 4.21

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

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,292	3,737		6,233	,000
	Lingkungan Kerja	,204	,126	,240	1,619	,111
	Motivasi	,230	,097	,350	2,358	,022

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

Konstanta 23,292 menyatakan bahwa tanpa adanya Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan akan tetap terbentuk pada angka 23,292.

Nilai regresi 0,204x1 mengindikasikan bahwa Jika variabel Lingkungan Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi (X2) tetap, maka diperkirakan Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,204 satuan.

Nilai regresi 0,230x2 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) tetap, jika variabel Motivasi (X2) meningkat 1 satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,230 satuan.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.22

Hasil Analisis Regresi Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlation			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,471**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,471**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Sesuai dengan tabel tersebut, didapatkan nilai koefisien korelasi senilai 0,471, yang terdapat dalam rentang interpretasi 0,400 – 0,599. Dengan demikian, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.23

Hasil Analisis Regresi Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlation			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Sesuai dengan tabel tersebut, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,508, yang terdapat dalam rentang interpretasi 0,400 – 0,599. Oleh karena itu, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.24

Hasil Analisis Regresi Koefisien Kolerasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,266	3,98464

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Sesuai dengan tabel tersebut, nilai koefisien korelasi sebesar 0,540, yang berada dalam rentang interpretasi 0,400 – 0,599. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,209	4,13832

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji pada tabel tersebut adalah 0,222. Dengan demikian, kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) berkontribusi sebesar 22,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,246	4,03993

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji pada tabel tersebut adalah 0,258. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X₂) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 25,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.27
 Hasil Analisis Regresi Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,266	3,98464

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,291. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 29,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Analisis Uji T Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients			t	Sig	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,139	3,863		6,249	,000
	Lingkungan Kerja	,401	,099	,471	4,067	,000

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

Dari tabel diatas didapatkan nilai thitung 4,067 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29
 Hasil Analisis Uji T Secara Parsial Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients			t	Sig	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27,391	2,787		9,829	,000 ^b
	Motivasi	,334	,074	,508	4,496	,000

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

Dari tabel diatas didapatkan Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai thitung 4,496 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30
 Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371,590	2	185,795	11,702	,000 ^b
	Residual	905,010	57	15,877		
	Total	1276,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors : (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh thitung 11,702 > ftabel 3,16 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable Lingkungan Kerja (X₁) dan variable Motivasi (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Setelah melakukan data analisis penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan “PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor” maka dapat diambil kesimpulan berikut ini:

- Berdasarkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor, bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 22,2% terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini diuji melalui uji T, dengan nilai thitung 4,067 yang lebih besar dari ttabel (2,001), serta tingkat signifikansi t yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H₁ diterima. Dari variabel lingkungan kerja, indikator "suara" memiliki nilai tertinggi pada

rentang skala 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan suara di tempat kerja sangat memengaruhi penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan di perusahaan tersebut. Analisis ini didasarkan pada data yang valid dan relevan, serta menggambarkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor, diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 25,8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil uji T, dimana thitung sebesar 4,496 yang melebihi ttabel (2,001), dan tingkat signifikansi t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Dari variabel motivasi, indikator tertinggi terdapat pada "kebutuhan sosial" dengan nilai rentang skala sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial di tempat kerja bisa mempengaruhi performansi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Analisis ini didasarkan pada data yang valid dan relevan, serta menyoroti pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- c. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor, diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 29,1% terhadap kinerja karyawan. Terdapat dampak positif dan signifikan secara Simultan (serentak) antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini terbukti dari nilai f-hitung sebesar 11,702 yang melebihi nilai ftabel sebesar 3,16 dengan probabilitas 0,000, menandakan bahwa nilai tersebut lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dari variabel kinerja karyawan, indikator tertinggi terdapat pada "prestasi" dengan nilai rentang skala sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi yang dicapai oleh karyawan dapat memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan bersama perusahaan. Analisis ini didasarkan pada informasi yang terbaru dan valid, serta menyoroti pentingnya

lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [2] Ajimat, A., & Latif, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok: Alfabeta.
- [3] Algifari. (2018). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019.
- [5] Boko, A. Yusri dan Sufri Saleh. (2021). Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik). PT Manggu, Bandung.
- [6] Dharma, Agus. (2020). Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor), Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7] Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas. (2021). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 1, 2021(p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- [8] Daniel Surjosuseno Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, AGORA Vol. 3, No. 2, (2020).
- [9] Diah Pranitasari, Cici Bela Saputri, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 11, No. 1, 2020 e-ISSN: 2301-8313.
- [10] Eko Suprpto, dkk Vol. 1 No. 4 (2023): Jurnal Ilmu Multidisplin (Januari-Maret 2023) e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599.
- [11] Farhan Saputra, Dkk, Jurnal Riset Manajemen Vol.1 No.3 September (2023) e-ISSN : 2985-7627,p-ISSN : 2985-6221 Hal 329 -341.
- [12] Imam Krisna Anjellina Zega Vol. 2 No. 1 (2023): Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya.
- [13] Iman. Sulistiani, S.; Julindrastuti, Dijah.; Karyadi, JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, VOLUME 2, NOMOR 1, JANUARI2022p-ISSN: 2775-1880e-ISSN: 2775-1872.
- [14] Kusumasari, I. R. (2019). (n.d.). ISSN Cetak: 0853-2516 ISSN Online: 2620-7451. 21(2), 186–204.
- [15] Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 3(6), 107–115.
- [16] Reffi Oktavia, Jhon Fernos. Volume 2, Nomor 4, April (2023) ISSN:2963-1181.

- [17]Retno Wulansasi (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [18]Mawar Sari (2022) Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol.02 No.02, ISSN: 2614-4220.
- [19]Sri Mardiana (2020) Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- [20]Mariana Sabah, Raden Yeti Sumiaty, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 2, No. 1, Januari 2024ISSN 2985-4768Halaman : 1313-1323.
- [21]Muhammad Kamil Hafidzi, Agustian Zen, DKK. Vol. 4 No. 6 (2023): Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Juli - Agustus 2023).
- [22]Ni Luh Putu Ayu Anjani, Wayan Gede Supartha. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7, 2020 : 2496-251.
- [23]Nob Alexandro Hutagalung. Vol. 3 No. 1 (2022): Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (Desember 2021 - Mei 2022).
- [24]Nunu Nurjaya, AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta), Vol 3 No 1 (2021).
- [25]Robby Kharisma, Wahadi Siamto & Kenny Astria, Journal of Research in Business, Economics, and Education E-ISSN 2686-6056 DOI:10.55683/jrbee.v4i3.392 Volume 4 Issue 3 June Edition 2022.
- [26]Reza Nurul Ichsan, DKK. Bahan Ajar Manajemen Daya Manusia (MSDM).ISBN 978-623-95434-7-1.(2021).
- [27]Simamora, Sitompul. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2(2) 2021: 142-153.
- [28]Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583.
- [29]Virginia A. J. Rampisela, Genita G. Lumintang, (2020). Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 8 No. 1 (2020): JE VOL 8 NO 1.