

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DROPSHIP GRAPHIC INDONESIA

Muhamad Ramadhan¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ muhammadhan4100@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Dropship Graphic Indonesia either partially or simultaneously. The research used uses a quantitative approach. The sample used in the research was 75 respondents using Slovin. The data collection methods used were observation and questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The research results show that work motivation and work environment have a positive effect on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Dropship Graphic Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 75 responden menggunakan Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Dalam analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dan pekerja adalah hal yang tidak terpisahkan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena mereka mendapatkan gaji yang besar, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di perusahaannya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi

kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula.

PT. Dropship Graphic Indonesia merupakan perusahaan platform dropship print on demand dan produk custom seperti casing hp, mug, kaos, powerbank, dan lain sebagainya serta supplier tangan pertama parfum dan pengharum dengan merk summercent by summerspring. Berdiri pada tahun 2016 dengan mengusung pola bisnis B2C (Business To Costumer) yang dimana tidak

menjual langsung kepada pengguna langsung tetapi dengan membuka reseller.

Masalah yang penulis temui dalam penelitian ini adalah tentang masalah kinerja karyawan, fenomena yang terjadi pada PT. Dropship Graphic Indonesia ini berdasarkan pra survey diketahui bahwa kinerja karyawan menurun yang diakibatkan kurangnya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya dan masalah lingkungan kerja yang kurang baik.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT Dropship Graphic Indonesia

No	Kinerja Karyawan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda merasa kualitas kerja anda sudah baik?	8	12	20
2	Apakah anda mampu memenuhi kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan?	14	6	20
3	Apakah anda selalu tepat waktu dalam bekerja?	10	10	20
4	Apakah anda memiliki tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja?	19	1	20
5	Apakah anda merasa mampu bekerja sama dengan tim?	20	0	20

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey diatas terkait kinerja karyawan, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terlebih masih terdapat karyawan yang merasa kualitasnya rendah, terlihat hanya terdapat 40% (8 dari 20 responden) yang merasa kualitas kerja mereka baik. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah, terutama terkait kebutuhan psikologis yang tidak terpenuhi seperti kurangnya apresiasi terhadap pendapat karyawan, sebagaimana terlihat dalam prasurvey motivasi yang menunjukkan bahwa 65% (13 dari 20 responden) karyawan merasa kebutuhan psikologis mereka belum terpenuhi.

Dari segi kuantitas kerja sudah cukup terpenuhi karena terdapat 70% (14 Responden) merasa mampu memenuhi target kuantitas kerja, namun 30% (6 responden) lainnya merasa kesulitan, ini bisa berkaitan dengan fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti penerangan atau suhu ruangan yang tidak nyaman (hanya 35% responden yang merasa memiliki pencahayaan yang cukup diruang kerja mereka). Selanjutnya terdapat ketepatan waktu yang rendah karena terlihat hanya 50% responden yang selalu merasa tepat waktu. Faktor yang mempengaruhi bisa berupa ketidaknyamanan di lingkungan kerja mereka, seperti suhu ruangan yang tidak optimal (hanya 40% responden yang merasa memiliki suhu ruangan yang baik) dan perasaan tidak aman di lingkungan kerja terkait keamanan dalam mengoperasikan mesin produksi.

Disisi lain, tingkat kehadiran yang tinggi yaitu hampir semua karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, hal itu menunjukkan bahwa mereka tetap termotivasi untuk hadir ditempat kerja meskipun terdapat masalah terkait fasilitas dan motivasi psikologis. Terakhir dalam hal kerjasama tim yang sangat baik, seluruh karyawan merasa mampu bekerja sama dengan tim, yang didukung dengan hubungan baik dengan rekan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja PT. Dropship Graphic Indonesia perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang sekiranya mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja. Menurut Hasibuan dalam (Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi sangat penting karena diharapkan semua karyawan dapat bekerja keras dan antusias dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai produktifitas kerja yang tinggi

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pada PT Dropship Graphic Indonesia

No	Kinerja Karyawan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda merasa kebutuhan psikologis anda terpenuhi di tempat kerja?	7	13	20
2	Apakah anda merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja?	10	10	20
3	Apakah anda merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja?	18	2	20
4	Apakah anda merasa mampu bekerja sama dengan tim?	17	3	20

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey terkait motivasi kerja diatas, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Mayoritas karyawan (65%) merasa bahwa kebutuhan psikologis mereka belum terpenuhi, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya apresiasi terhadap pendapat mereka. Hal ini diduga dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif pada kualitas kinerja mereka.

Dari segi keamanan kerja, terdapat 50% responden merasa tidak aman di lingkungan kerja. Faktor ini diduga dapat mempengaruhi produktivitas dan ketepatan waktu mereka, karena disebabkan dari ketidaknyamanan pada kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, seperti suhu

ruangan yang kurang optimal ataupun polusi udara. Sementara itu, dalam hal hubungan antar rekan kerja, terdapat 90% karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, hal itu dapat berdampak positif terhadap kerja sama tim dan dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan suatu potensi yang ada pada dalam diri manusia serta dapat dikembangkan dengan dirinya sendiri atau dari luar. Motivasi dapat mempengaruhi baik atau buruknya hasil pekerjaan dari karyawan itu sendiri, motivasi timbul akibat adanya dorongan dari diri sendiri ataupun dukungan dari orang lain. Dukungan selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja, menurut Ekawati (2022), lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaan dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Pada PT. Dropship Graphic Indonesia

No	Kinerja Karyawan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda memiliki ruang kerja dengan cahaya atau penerangan yang baik?	7	13	20
2	Apakah Anda memiliki ruang kerja dengan temperatur atau suhu udara dengan baik?	8	12	20
3	Apakah Anda memiliki fasilitas kerja yang baik?	14	6	20
4	Apakah Anda memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja?	18	2	20

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey terkait lingkungan kerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Hanya 35% (7 dari 20 responden) yang merasa pencahayaan diruang kerja sudah cukup, dan hanya 40% (8 dari 20 responden) yang merasa suhu ruangan sudah nyaman. Kondisi lingkungan yang kurang ideal ini dapat menurunkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Selain itu, meskipun terdapat 70% responden merasa fasilitas kerja sudah memadai, masih ada 30% yang merasa fasilitas kerja perlu ditingkatkan. Karena keterbatasan fasilitas ini bisa berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan karna akan menghambat dalam menjalankan

pekerjaannya. Disisi lain, hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja sangat positif, dengan 90% (18 dari 20 responden) karyawan merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja. Hubungan yang baik ini dapat memberikan dampak positif pada kerjasama tim dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya ketidakkonsistenan hasil dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Roni Fadli & Hasanudin (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, temuan dari penelitian Setia Wijayanti (2017) justru menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan hasil kerja. Ketidaksesuaian ini menimbulkan keraguan tentang konsistensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi dasar penting bagi penelitian ini.

Selain itu, perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada studi yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eti Ariyanti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Santi Sarip & Mustangin (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor yang selalu menentukan hasil kerja. Ketidakkonsistenan dalam temuan ini juga menimbulkan ketidakpastian tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi dasar penting bagi penelitian ini

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur.” Sedangkan dalam

bahasa Inggris manajemen berasal dari kata kerja “to manage” yang dalam bahasa Indonesia dapat berarti mengurus, mengemudikan, mengelola, menjalankan, membina, dan memimpin. Sama halnya dengan administrasi, kata manajemen juga berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata mantis yang berarti tangan dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, management diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Menurut Hasibuan dalam Larasati (2018:6), “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”.

Kata motivasi berasal dari akar kata "motive" atau "motiwum" yang berarti 'a moving cause' yang berhubungan dengan 'inner drive, impulse, intension'. Kata "motive" atau "motif" ini bila berkembang menjadi motivasi, artinya menjadi 'sedang digerakkan atau telah digerakkan oleh sesuatu, dan apa yang menggerakkan itu terwujud dalam tindakan'.

Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23), “suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat 32 beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”

Menurut Moeharionto (2016) dalam oxford dictionary, “kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi”. Moehariono (2017), menyimpulkan pengertian “kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.”

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam penelitian, data ini menunjukkan kemampuan instrumen untuk mengukur dengan konsistensi dan akurasi yang memadai. Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar dan dapat diandalkan. Hal ini membantu dalam pengambilan keputusan yang berdasar pada data yang diperoleh. Adapun dalam pengujian ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Menurut Yusup dalam Saputra A (2020:2), “validitas instrument memperlakukan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, instrument dikatakan valid saat dapat mengungkap data dari variable secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya”. Hasil penelitian dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi dengan objek yang diteliti. Pengujian validitas, instrumen diuji dengan mengitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Afriani (2021:39), “Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat dalam mengungkap gejala tertentu pada waktu yang berbeda”. Instrument dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variable berulang kali yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit variasi

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data terdapat indikator yang bisa disebut nilai signifikansi. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji ini akan memengaruhi analisis berikutnya. sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Nilai signifikansi adalah indikator dalam uji

normalitas data. Data sampel dianggap tersebar dengan normal jika nilainya lebih besar dari 0,05, dan tidak tersebar dengan normal jika nilainya lebih rendah dari 0,05.

- 2) Uji Multikolinieritas
Menurut Singgih Santoso (2015:234) berpendapat “jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independent yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang Kembali”.
- 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$ maka model tidak mengalami heteroskedastisitas
- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Model yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Ghozali dalam Dewi (2017:110), “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Hamzah & Susanti (2020:104), mengatakan bahwa “Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) jika nilai variabel independent (X) mengalami kenaikan atau penurunan”.

Menurut Priyastama (2020:154) “Analisis linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen menggunakan variabel independent”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono dalam Effendy dan Fitria, (2013:216), Pengujian koefisien korelasi ini digunakan untuk “mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol), karena variabel yang diteliti adalah interval maka teknik statistik yang digunakan adalah pearson correlation product moment

e. Koefisien Determinasi

Menurut Narimawati dalam Effendy, Fitria, (2010:50), pengujian koefisien determinasi bertujuan “untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel, nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.”

f. Uji Hipotesis

Menurut sugiyono (2017:213), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.803	0.2272	Valid
P2	0.769	0.2272	Valid
P3	0.684	0.2272	Valid
P4	0.763	0.2272	Valid
P5	0.829	0.2272	Valid
P6	0.672	0.2272	Valid
P7	0.774	0.2272	Valid
P8	0.777	0.2272	Valid
P9	0.658	0.2272	Valid
P10	0.643	0.2272	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, seluruh pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai pada r hitung $>$ r tabel (0.2272), maka dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.500	0.2272	Valid
P2	0.782	0.2272	Valid
P3	0.665	0.2272	Valid
P4	0.756	0.2272	Valid
P5	0.780	0.2272	Valid
P6	0.698	0.2272	Valid
P7	0.788	0.2272	Valid
P8	0.770	0.2272	Valid
P9	0.734	0.2272	Valid
P10	0.691	0.2272	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, seluruh pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai pada r hitung > r tabel (0.2272), maka dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.360	0.2272	Valid
P2	0.716	0.2272	Valid
P3	0.728	0.2272	Valid
P4	0.757	0.2272	Valid
P5	0.803	0.2272	Valid
P6	0.799	0.2272	Valid
P7	0.700	0.2272	Valid
P8	0.685	0.2272	Valid
P9	0.615	0.2272	Valid
P10	0.691	0.2272	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, seluruh pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai pada r hitung > r tabel (0.2272), maka dinyatakan valid dan layak untuk digunakan

b. Uji Reliabilitas

Suatu tes atau uji dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut mendapatkan hasil yang sama atau konsisten. Pada uji ini bisa dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60, jika kurang dari 0.60 maka dikatakan invariabel.

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.907	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.894	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.875	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2024)

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.33279958
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.052
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan dengan ketentuan yang disebutkan sebelumnya, nilai Sig sebesar $0.200 \geq 0.05$ dan menunjukkan bahwa residu berdistribusi normal serta dapat dilanjutkan ke langkah selanjutnya

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.295	3.446		7.050	.000		
	Motivasi Kerja	.239	.097	.319	2.454	.017	.707	1.415
	Lingkungan Kerja	.065	.099	.086	.660	.511	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil analisis diatas, dapat kita lihat nilai tolerance X1 (0.707) dan X2 (0.707) > 0.100, sedangkan untuk nilai VIF X1 (1.415) dan X2 (1.415) < 10.00 maka disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini bermaksud untuk menguji apakah dalam model regresi mengalami pertidaksamaan varians dari masing-masing variabel. Terdapat syarat

untuk tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu nilai sig > 0,05.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.876	2.034		.922	.359
	Motivasi Kerja	.106	.057	.254	1.853	.068
	Lingkungan Kerja	-.045	.058	-.105	-.766	.446

Sumber: Olah data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan dari hasil analisis tabel diatas memperoleh nilai Sig X1 (0.068) dan X2 (0.446) yang artinya > 0.05 dan dapat ditarik kesimpulan pada uji ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.16
 Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.317	3.068		8.253	.000
	Motivasi Kerja	.274	.082	.366	3.357	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

- 1) Nilai konstanta tersebut sebesar 25,317 berarti kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 25,317 meskipun motivasi kerja (X1) nol atau tidak naik,
- 2) Nilai pada koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa hubungan yang searah. Dalam artian peningkatan satu motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,274.

Tabel 4.17
 Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.462	3.100		9.180	.000
	Lingkungan Kerja	.196	.086	.259	2.288	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

- 1) Nilai konstanta tersebut sebesar 28,462 berarti kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 28,462 meskipun lingkungan kerja (X2) nol atau tidak naik.
- 2) Nilai pada koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa hubungan yang searah. Dalam

artian peningkatan satu lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,196

Tabel 4.18
 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.295	3.446		7.050	.000
	Motivasi Kerja	.239	.097	.319	2.454	.017
	Lingkungan Kerja	.065	.099	.086	.660	.511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

- 1) 24,295 merupakan konstanta dengan asumsi tidak terjadi perubahan maka nilai konsistensi pada kinerja karyawan (Y) berada pada angka 24,295
- 2) 0,239 merupakan nilai motivasi kerja (X1), dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 0,239 jika adanya peningkatan pada variabel motivasi kerja (X1).
- 3) 0,065 merupakan nilai lingkungan kerja (X2), dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 0,065 jika adanya peningkatan pada variabel motivasi kerja.

e. Analisis Koefisien Korielasi (r)

Tabel 4.19
 Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.366*
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	75	75
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.366*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	75	75

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

Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Nilai dari koefisien korelasi 0,366 yaitu ada pada antara 0,200 – 0,399 dan menurut hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara kedua variabel.

Tabel 4.20
 Uji Korelasi Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.259*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	75	75
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.259*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Nilai dari koefisien korelasi 0,259 yaitu ada pada antara 0,200 – 0,399 dan menurut hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara kedua variabel.

Tabel 4.21
 Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
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	.373 ^a	.139	.115	5.406	.139	5.808	2	72	.005

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Temuan pada pengujian pada tabel tersebut memperlihatkan adanya hubungan yang rendah (koefisien korelasi 0,373, dalam kisaran 0,200 – 0,399) antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Uji Koefisiensi Determinasi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.122	5.385

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel nilai koefisien korelasi determinasi 0,134 yang berarti 13,4% karakteristik dari kinerja karyawan didorong oleh variabel motivasi kerja, dan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.23
 Uji Koefisiensi Determinasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.259 ^a	.067	.054	5.589

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel nilai koefisien korelasi determinasi 0,067 yang berarti 6,7% karakteristik dari kinerja karyawan didorong oleh variabel lingkungan kerja, dan sisanya 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.24
 Uji Koefisiensi Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.115	5.406

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel nilai koefisien korelasi determinasi 0,139 yang berarti

13,9% karakteristik dari kinerja karyawan didorong oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

g. Uji Hipotesis

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.317	3.068			8.253	.000
	Motivasi Kerja	.274	.082	.366		3.357	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil menunjukkan t hitung 3,357 > 1,993 dengan sig 0,001 < 0,05 yang bermakna motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dropship Graphic Indonesia. H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.325	5.352			4.358	.000
	Kinerja Karyawan	.341	.149	.259		2.288	.025

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil menunjukkan t hitung 2,288 > 1,993 dengan sig 0,025 < 0,05 yang bermakna lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dropship Graphic Indonesia. H2 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.532	2	169.766	5.808	.005 ^b
	Residual	2104.468	72	29.229		
	Total	2444.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber: Olah data spss 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil analisis diatas nilai f hitung (5,808) > f tabel (3,974) dan sig (0,005) < 0,05, lalu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

5. KESIMPULAN

Berikut dapat ditarik kesimpulan pada temuan terkait penelitian seputar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dropship Graphic Indonesia

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan, maka semakin baik pula kualitas dan produktivitas kinerja mereka.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan antar rekan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, di mana keduanya saling memperkuat dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif, efektif, dan mencapai hasil yang optimal dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amruddin, Priyanda, R., Lia Rusmayani, N. A., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Aslindar, D. A., Wicaksono, D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: Pradina Pustaka
- [2] Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., Akmal, Y., & Iddris, J. (2019). Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25. Aceh: Sefa Bumi Persada.
- [3] Santoso, S. (2015). Menguasai Statistik Non Parametrik: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo
- [4] Sugiyono. (2024, Agustus 20). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rnd. Retrieved From Perpustakaan Digital Universitas Sains Dan Teknologi Komputer: <https://digilib.stekom.ac.id/ebook/view/Method-e-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-DAN-RND>
- [5] Suprihanto. (2014). Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [6] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- [7] Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Puji Lestari, S. M., . . . Rogayah. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. Pangkalpinang: CV Science Techno Direct.
- [8] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- [9] Ariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 212-217.
- [10] Aslia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Unismuh*, 67-89.
- [11] Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jenius*, 70-78.
- [12] Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada. *E-Journal UNSRAT*, 330-335.
- [13] Hendriko, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap. repository umsu.
- [14] Jafar, A. K. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Unismuh Makasar*.
- [15] Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif*, 102-111.
- [16] Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value*, 80-85.
- [17] Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019. *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- [18] Ranjani, O., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Duta Nusantara Di Bojongsari Depok. *Jurnal Portalpublikasi*, 925-935.