

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA TUNAS ALTA JAKARTA BARAT

Siti Nuralifah<sup>1</sup>, Syawaludin<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: [sitisiti754@gmail.com](mailto:sitisiti754@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02298@unpam.ac.id](mailto:dosen02298@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of the work environment and motivation on employee performance at PT. Tiga Tunas Alta West Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative by collecting data through questionnaires filled in by 60 respondents. Data analysis techniques include simple linear regression tests, multiple linear regression, as well as t tests and f tests. The research results show that the work environment has a significant effect on employee performance, with a regression equation  $Y = 10.064 + 0.785X$ , The t test shows the t-count of 8.733 which is greater than the t-table of 1.661 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Motivation also has a significant effect on employee performance, with a regression equation  $Y = 15.975 + 0.655X$ , The t test for Motivation produces a t-count of -1.825, which is smaller than the t-table of 1.661 with a significance value of  $0.073 > 0.05$ . Simultaneously, the Work Environment and Motivation have a significant effect on Employee Performance, with a regression equation  $Y = 8.812 + 0.459X_1 + 0.362X_2$ , The results of the f test show that the F-count is 38.345 which is greater than the F-table of 3.16 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Environment; Motivation; Employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tiga Tunas Alta Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner yang diisi oleh 60 responden. Teknik analisis data mencakup uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, serta uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 10,064 + 0,785X$ , Uji t menunjukkan t-hitung sebesar 8,733 yang lebih besar dari t-tabel 1,661 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 15,975 + 0,655X$ , Uji t untuk Motivasi menghasilkan t-hitung sebesar -1,825, yang lebih kecil dari t-tabel 1,661 dengan nilai signifikansi  $0,073 > 0,05$ . Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 8,812 + 0,459X_1 + 0,362X_2$ , Hasil uji f menunjukkan F-hitung sebesar 38,345 yang lebih besar dari F-tabel 3,16 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, restoran, serta akomodasi lainnya yang berkaitan dengan bisnis perhotelan, perusahaan ini berdiri pada, tanggal 28 Januari 2022.

Lingkungan Kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan non fisik. Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menubuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, Namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materinya.

Salah satu indikator dari lingkungan kerja yang mendukung meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan ada beberapa indikator yaitu, suhu udara di dalam ruangan, apabila suhu udara di dalam ruangan kantor itu panas maka bias mengakibatkan karyawan tidak nyaman untuk bekerja, serta penerangan dan tata letak ruang kerja yang begitu sangat vital dalam sebuah kinerja karyawan.

Hasil data survei di atas dimana kondisi lingkungan kerja di PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat menunjukkan adanya beberapa masalah yang berpotensi mengganggu kinerja karyawan. Suhu udara yang tidak stabil, akibat AC hanya 1 di setiap ruangan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Suara bising suara karena ruangan terbuka dengan ruang tunggu menurunkan tingkat konsentrasi karyawan, yang berdampak pada produktivitas. Selain itu, Penerangan yang kurang baik mempersulit karyawan dalam membedakan jenis barang, terutama di area yang memerlukan detail pengamatan. Terakhir Tata Letak Ruang Kerja juga menjadi perhatian, dengan Meja kerja masih kurang beraturan dan Ruangan masih tercampur dengan ruang tunggu, sehingga menciptakan ketidaknyamanan saat bekerja karena terdengar suara orang lain saat menerima tamu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bagian Perhotelan, PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawannya. Namun, kondisi lingkungan kerja di PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat menunjukkan adanya beberapa masalah yang berpotensi mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu, Motivasi. Menurut Hasibuan (2020: 92) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2018: 94) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, serta mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Berdasarkan Pra Survei Motivasi pada yang telah dilakukan peneliti juga tampak bahwa sebagian besar karyawan telah termotivasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari persentase kebutuhan fisik sebesar 73%, kebutuhan rasa aman sebesar 53%, kebutuhan sosial sebesar 67%, kebutuhan penghargaan sebesar 87%, dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 60%. Dari kelima aspek tersebut, kebutuhan penghargaan memiliki persentase tertinggi (87%), sedangkan kebutuhan rasa aman yang paling rendah (53%).

Dalam fenomena di atas penulis juga menjelaskan, adanya kurangnya Motivasi dari data

tersebut yang menyebabkan kurang produktif. Maka dari itu Motivasi sangatlah penting untuk karyawan karena dengan adanya motivasi yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan kompeten, apabila terjadi kurangnya dalam motivasi maka karyawan tersebut akan menurunkan semangatnya dalam berefektifitas dalam bekerja.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Armansyah, Rani Safitri, Risnawati, Abdul Basyid (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang, Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Nilai t hitung sebesar 0,930 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 3,834 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan terdapat pengaruh tapi tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,188 atau 18,8% artinya lingkungan kerja hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Nurdin Latif, Azhary Ismail, Nurmega Nurmega, Andi Irwan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros, hipotesis dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji-t setelah ambang batas signifikansi 5 persen ditentukan. Studi regresi linier dasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja.  $R^2$ , atau koefisien determinasi, menyumbang 44,3% dari varians dalam kinerja karyawan. Namun, sisanya dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Produktivitas dan kinerja pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, menurut hasil uji-t.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan, Bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan. Diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0.405 atau 40.5% artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan

sebesar 40.5% sedangkan sisanya sebesar 59.5% merupakan faktor yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y + 9,047 + 0,862X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji Hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

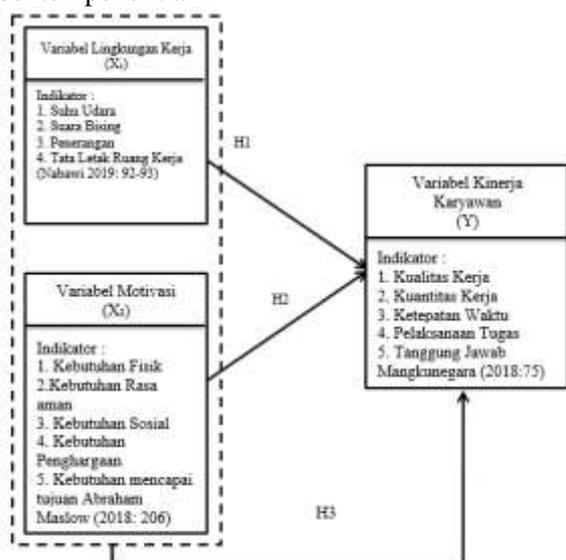
Syawaludin, Shela Indah Savitri, Indra Januar Rukmana (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan., Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja organisasi, yang dapat direpresentasikan oleh persamaan regresi  $Y = 13,228 + 0,466 X_1 + 0,233 X_2$ . Koefisien determinasi simultan sebesar 0,771 dan koefisien korelasi simultan sebesar 0,754. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang melebihi t tabel, dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ .

Sri Hardianti, Rizka Wahyuni Amelia (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Pj-Tek Mandiri Kota tangerang Selatan, Secara simultan diperoleh nilai F hitung adalah  $74,185 > F_{tabel} 3,13$  Sig.  $0,001 < \alpha 0,005$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2018: 60) mengemukakan bahwa "Kerangka berfikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai variabel yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan

hubungan antar variable independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variable moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variable itu ikut dilibatkan dalam penelitian dalam variable tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk penelitian



Gbr 1. Kerangka Berfikir

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 63) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho<sub>1</sub> :  $p = 0$  : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat

Ha<sub>1</sub> :  $p \neq 0$  : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat

2. Ho<sub>2</sub> :  $p = 0$  : Tidak dapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat

Ha<sub>2</sub> :  $p \neq 0$  : Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat

3. Ho<sub>3</sub> :  $p = 0$  : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat

Ha<sub>3</sub> :  $p \neq 0$  : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

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

### Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 13) menyatakan bahwa “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat, yang beralamat Jl. Tiang Bendera Raya No. 6-8, Kecamatan Tambora, Kelurahan Roa Malaka, Jakarta Barat Kode Pos : 11230.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 10 (Sepuluh) bulan yang dimulai dari bulan April 2024 sampai Januari 2025.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat yang berjumlah 60 karyawan.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data-data dan informasi dari berbagai sumber. Menurut Sugiyono (2018: 308) menyatakan bahwa “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

### Teknik Analisa Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS26. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian asumsi klasik analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penentuan karakteristik ini bertujuan untuk memastikan keberagaman data yang dikumpulkan sekaligus membantu dalam pengelompokan atau analisis data berdasarkan variabel-variabel tertentu, dengan data sebagai berikut:

- Responden jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 56 orang atau sebesar 93% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau sebesar 7%.
- Responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 30%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 65%, responden dengan usia lebih dari 40> tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5%.
- Responden berdasarkan pendidikan, yang terbanyak yaitu karyawan dengan pendidikan SMK/SMA yaitu 44 responden (73,3%), kemudian tingkat pendidikan D3 terdapat 5 responden (8,3%), kemudian tingkat pendidikan S1 11 responden (18,3%).

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel I. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Motivasi	P.1	0,520	0,254	Valid
	P.2	0,297	0,254	Valid
	P.3	0,636	0,254	Valid
	P.4	0,744	0,254	Valid
	P.5	0,736	0,254	Valid
	P.6	0,430	0,254	Valid
	P.7	0,543	0,254	Valid
	P.8	0,706	0,254	Valid
	P.9	0,770	0,254	Valid
	P.10	0,774	0,254	Valid

Tabel II. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan

Disiplin Kerja	P.1	0,765	0,254	Valid
	P.2	0,592	0,254	VALID
	P.3	0,721	0,254	VALID
	P.4	0,537	0,254	VALID
	P.5	0,648	0,254	VALID
	P.6	0,794	0,254	VALID
	P.7	0,637	0,254	VALID
	P.8	0,494	0,254	VALID
	P.9	0,470	0,254	VALID
	P.10	0,524	0,254	VALID

Tabel III. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P.1	0,631	0,254	Valid
	P.2	0,687	0,254	Valid
	P.3	0,678	0,254	Valid
	P.4	0,771	0,254	Valid
	P.5	0,779	0,254	Valid
	P.6	0,699	0,254	Valid
	P.7	0,742	0,254	Valid
	P.8	0,687	0,254	Valid
	P.9	0,645	0,254	Valid
	P.10	0,653	0,254	Valid

Berdasarkan tabel I, II dan III setiap semua instrumen telah valid. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid atau layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tabel IV. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,810	0,60	Reliabel
Motivasi	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,881	0,60	Reliabel

Dapat dilihat dari setiap variabelnya, semua instrumen telah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel V. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05565779
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,069
	Negative	-,085
Test Statistic		,085

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, diperoleh signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Multikolinieritas

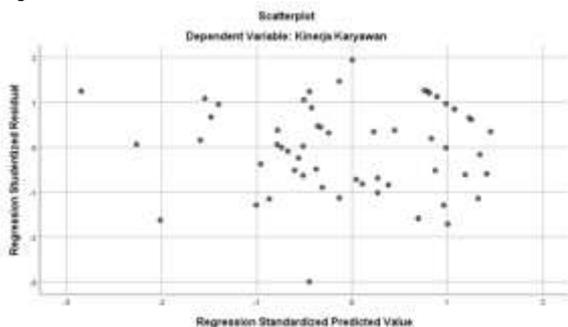
Tabel VI. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	1	(Constant)	8,812	3,517		2,505	,015
	X1	,459	,127	,440	3,612	,001	0,424
	X2	,362	,107	,413	3,388	,001	0,424

a. Dependent Variable: Y

Semua tolerance diatas 0,10 dan VIF kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki nilai VIF di atas standar yang telah ditetapkan.

### Uji Heteroskedastisitas



Gbr 2. Uji Heteroskedastisitas

Terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### Uji Autokorelasi

Tabel VII. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 <sup>a</sup>	,640	,628	3,109	2,049

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pengujian Autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,049 masuk dalam interval 1,55-2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel VIII. Hasil pengolahan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	1	(Constant)	8,812	3,517	
	Lingkungan Kerja	,459	,127	,440	,001
	Motivasi	,362	,107	,413	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada telah diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,812 + 0,459X1 + 0,362X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 8,812 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,812. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,459, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Lingkungan Kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459 kali. Koefisien korelasi variabel Motivasi (X2) 0,362, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,362 kali.

### Uji Koefisien Korelasi

Tabel IX. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,757 <sup>a</sup>	,574	,559	3,385	1,976

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebesar

0,757, masuk pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan Kuat. yang artinya tingkat hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan Tabel IX juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,559 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,9%, sedangkan sisanya sebesar 44,1% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Tabel X. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	10,064	8,801	,3648	,010
	Lingkungan Kerja	0,785	0,090	,754	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa nilai thitung 8,733 > 1,661 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

Tabel XI. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	10,145	8,580	,525	,000
	Motivasi	-1,240	0,132	-,233	,073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa nilai thitung -1,825 < 1,661 dengan signifikan 0,073 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

**Uji F**

Tabel XII. Hasil Uji t F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7,778	88	9,389	8,345	,000 <sup>b</sup>
Residual	3,156	7	,459		
Total	11,933	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Dapat diketahui bahwa nilai thitung 38,345 > 3,16 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

**Pembahasan**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10,064 + 0,785X$  Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 10,064 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,064. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,785 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,785 satuan. Nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,754 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan Kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,561 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 8,733 > 1,661 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 15,975 + 0,655X$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 15,975 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,975. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,655 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,655 satuan. Nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,233 masuk dalam interpretasi 0,20-0,399 dengan tingkat hubungan Rendah. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Rendah. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,038 yang artinya variabel Motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,8%, sedangkan sisanya sebesar 96,2% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung  $-1,825 > 1,661$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,812 + 0,459X_1 + 0,362X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 8,812 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 8,812. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,459, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459 kali. Koefisien korelasi variabel Motivasi (X2) 0,362, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,362 kali. Nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 0,757, masuk pada interval 0,60-0,799

dengan tingkat hubungan Kuat. yang artinya tingkat hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,559 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,9%, sedangkan sisanya sebesar 44,1% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung  $38,345 > 3,16$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Alifian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 100-109. Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana nilai thitung  $8,733 > 1,661$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kemenko Marves Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana nilai thitung  $-1,825 < 1,661$  dengan signifikan  $0,073 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kemenko Marves Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan

dari persamaan regresi linier berganda nilai thitung  $38,345 > 3,16$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Afandi. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- [2] Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600.
- [3] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- [4] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [5] Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.
- [7] Irfan Rizka, D. P. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Ekonomi Efektif*, 1(3), 84-90
- [8] Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- [9] Mangkunegara, P. A. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Cetakan ke tujuh PT. Refika Aditama.
- [10] Pratiwi, Z. W., & Purnama, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1526-1537.
- [11] Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 7, Bandung, Penerbit : Refika Aditama
- [12] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [13] Said, M. T. I., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada Seksi Verifikasi Uang Kertas Di Perum Peruri. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 422-434.
- [14] Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 7(1), 1-19.
- [15] Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza, Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 15–21.
- [16] Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.