

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN DUTA EKA NUSANTARA TANGERANG SELATAN

Reza Fikri Maulana¹, Fatimah²
Email : rezafikrimaulana@gmail.com¹
Email : dosen01790@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode asosiatif, pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel Motivasi t hitung ($4,522 > 1.987$) didukung dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$) artinya bahwa Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja (X_2) t_{hitung} ($9.006 > 1.987$) dan didukung dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$) artinya bahwa Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai F_{hitung} $40,391 > F_{\text{tabel}}$ $3,095$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan. Dengan nilai koefisien determinasi 48.1% , sedangkan sisanya sebesar $(100 - 48,1\%) = 51.9\%$ dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Andalan Duta Eka Nusantara South Tangerang, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with an associative method, data collection used is a questionnaire with a sample of 90 respondents. Data analysis techniques used are: data validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, and hypothesis test. The results obtained in the study based on the t-test on the Motivation variable t count ($4.522 > 1.987$) are supported by the p value $< \text{Sig}.0.05$ or ($0.001 < 0.05$) meaning that Motivation (X_1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) and the work environment variable (X_2) t count ($9.006 > 1.987$) and is supported by the p value $< \text{Sig}.0.05$ or ($0.001 < 0.05$) meaning that the Work Environment (X_2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, based on the results of the F test, it was found that the F count value was $40.391 > F$ table 3.095 with a significance level of $0.001 < 0.05$, so it can be concluded that Motivation (X_1) and Work Environment (X_2) simultaneously have a significant effect on Employee

Performance (Y) at PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan. With a determination coefficient value of 48.1%, while the remainder of $(100-48.1\%) = 51.9\%$ is influenced by other factors

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang makin berkembang saat ini, ditengah kemajuan teknologi yang semakin mengalami kemajuan pesat dan ketatnya persaingan usaha, kebersihan menjadi salah satu fokus perusahaan dalam menjaga keberlangsungannya. Untuk menghindari kemungkinan adanya kurang perhatian terhadap tingkat kebersihan yang ada dilingkungan kerja, pilar sumber daya manusia yang ditugaskan menjaga kebersihan tersebut dikenal petugas cleaning. Menurut Ahli, Cleaning /Operational Staff adalah jasa yang diberikan oleh agen untuk bertugas membersihkan ruangan kantor, apartemen, atau tempat – tempat umum. Seseorang yang telah memberikan jasa tersebut telah terlatih dan handal dalam membersihkannya. Mereka terikat pada suatu perusahaan, sehingga jasa yang mereka berikan membawa nama baik perusahaan.

Saat ini dalam memenuhi kebutuhan perusahaan akan pengamanan, banyak dibentuk perusahaan yang fokus untuk menyediakan jasa cleaning service professional bagi berbagai jenis perusahaan yang ada. Tentunya dengan adanya vendor penyedia jasa keamanan ini dapat mengefisiensikan biaya perekrutan tenaga keamanan oleh pihak instansi pengguna yang bersangkutan. PT Andalan Duta Eka Nusantara merupakan satu dari sekian vendor penyedia jasa layanan cleaning di Indonesia.

PT Andalan Duta Eka Nusantara sudah memiliki cabang yang luas diberbagai wilayah di Indonesia, dan ada proyek yang bekerja sama dengan british school Jakarta dalam hal cleaning,serta ada beberapa perusahaan yang juga ikut bekerja sama dengan PT Andalan Duta Eka Nusantara diantaranya

adalah beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan yaitu rumah sakit, tidak mudah bagi PT Andalan Duta Eka Nusantara Indonesia untuk dapat selalu dalam lingkup stabilitas. Banyaknya perusahaan penyedia jasa cleaning lainnya menjadi daya saing yang besar bagi PT Andalan Duta Eka Nusantara untuk dapat memberikan kepuasan bagi pengguna jasa mereka termasuk bagi British school Jakarta, Demi memenuhi target perusahaan dalam pelayanan cleaning service yang ada, hal yang menjadi fokus PT Andalan Duta Eka Nusantara terhadap anggotanya yang bertugas di perusahaan adalah perihal Kinerja Karyawan. Penelitian Mengungkapkan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan menjadi poros utama bagi satuan pengamanan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT Andalan Duta Eka Nusantara Tahun 2022-2024

No.	Tanggung Jawab	Bobot	Tahun			Ket.
			2022	2023	2024	
1	Selalu menjaga dan mengontrol kebersihan dilingkungan kerja	40%	35%	33%	34%	Belum Maksimal
2	Menyapu mengepel lantai dan membersihkan Langit langit ruangan seluruh ruangan	40%	38%	35%	36%	Belum Maksimal
3	Memelihara sarana,fasilitas dan kebersihan ruangan	10%	7%	7%	8%	Belum Maksimal
4	Mengikuti breafing	5%	3%	3%	3%	Belum Maksimal
5	Mengkordinasikan perugas kebersihan dalam pelaksanaan tugasnya	5%	3%	3%	4%	Belum Maksimal
Total		100%	86%	81%	85%	

Sumber: PT Andalan Duta Eka Nusantara(2024)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil kinerja karyawan dari tahun 2022-2024 belum mencapai target yang ditentukan disetiap tanggung jawabnya. Di mana

presentase pencapaian ditahun 2022 hanya sebesar 86% dan ditahun 2023

mengalami penurunan dengan presentase 81% lalu ditahun 2024 kembali mengalami kenaikan dengan presentase 85% namun kenaikan tersebut tidak lebih tinggi dari tahun 2022. Rata-rata pencapaian per tahunnya hanya mencapai 84% dari total yang ditargetkan setiap tahunnya. Artinya tidak semua target dapat dilaksanakan dengan maksimal. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak menurunnya hasil kinerja perusahaan hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja perusahaan. Perusahaan juga harus memikirkan bagaimana menangani karyawan yang memiliki penilaian kinerja rendah dengan cara tunjukkan perhatian perusahaan terhadap setiap karyawannya, salah satu contohnya dengan memberikan reward untuk karyawan.

Penelitian menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Oleh karena itu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan identifikasi masalah dan teori yang ada maka batasan umum terkait permasalahan kinerja yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, pelaksanaan tugas, *reward* dan kompensasi dengan yang diharapkan karyawan. dengan yang diharapkan karyawan.

Pemberian motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan jika menginginkan setiap karyawannya memberikan hasil kerja yang optimal terhadap target yang diberikan oleh perusahaan. Adapun data motivasi yang didapat dari presurvey terhadap 45 (empat puluh lima) karyawan PT Andalan duta eka nusantara sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan
PT Andalan Duta Eka Nusantara Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden	Ket.
		YA	%	TIDAK	%		
1.	Apakah perusahaan memberikan gaji sesuai yang diharapkan karyawan?	39	87%	6	13%	45	Puas
2.	Apakah perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan?	10	22,2%	35	77,8%	45	Belum Puas
3.	Apakah perusahaan memberikan kompensasi pada saat bekerja diluar jam kerja biasanya?	5	11%	40	89%	45	Belum Puas
4.	Apakah perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik?	10	22,2%	35	77,8%	45	Belum Puas
5.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta memberi peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi?	5	11%	40	89%	45	Belum Puas

Sumber: Data Pra Survei PT Andalan Duta Eka Nusantara (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas survei awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 45 responden menyatakan bahwa data mengenai motivasi kerja, peneliti memberikan 5 (lima) pernyataan dan responden menjawab dengan cara memilih salah satu jawaban yaitu (YA) dan (TIDAK). Dari hasil survei data pada tabel 1,2 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh PT Andalan Duta Eka Nusantara kepada karyawannya tidak cukup baik. Karena dari ke 5 (lima) pernyataan tersebut ada 4 (empat) memiliki jawaban TIDAK yang lebih banyak. Rata-rata responden memberikan jawaban belum puas terhadap motivasi yang diberikan PT Andalan Duta Eka Nusantara kepada karyawannya. Diantaranya, dari pernyataan nomor 2 (dua) dengan presentase jawaban 77,8% dari pernyataan perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Lalu dari pernyataan nomor 3 (tiga) dengan presentase jawaban 89% dari pernyataan perusahaan memberikan kompensasi pada saat bekerja diluar jam kerja biasanya. Lalu dari pernyataan nomor 4 (empat) dengan presentase jawaban 77,8% dari pernyataan perusahaan memberikan *reward*

pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Dan terakhir dari pernyataan nomor 5 (lima) dengan presentase jawaban 89% dari pernyataan perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan serta memberi peluang untuk mendapatkan posisi yang seharusnya. Berarti motivasi pada PT Andalan Duta Eka Nusantara belum baik dan masih kurang dengan apa yang karyawan harapkan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan menimbulkan dampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Akan banyak karyawan yang bekerja tidak optimal karena motivasi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Beberapa pendapat menjelaskan “motivasi merupakan dorongan yang membuat anggota organisasi bersedia dan rela mengerahkan kemampuan mereka, baik berupa keahlian, keterampilan, tenaga, maupun waktu, untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan serta sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.”. Motivasi kerja menjadi bagian yang sangat penting peranannya karena kinerja karyawan dapat didorong dengan motivasi yang diberikan perusahaan. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan baik, maka secara tidak langsung karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal. Berdasarkan teori yang ada maka penulis memberikan batasan terkait motivasi yaitu *reward*, kompensasi, jenjang karir, peralatan dan perlengkapan kerja

Menurut Sunyoto (2018:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan SDM yang berkualitas sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik atau membuat karyawan merasa tidak nyaman akan menyebabkan kualitas kerja menurut dan akan berdampak pada target perusahaan yang ingin dicapai. Berdasarkan identifikasi masalah dan teori yang ada maka

penulis memberikan batasan terkait permasalahan lingkungan kerja yaitu komunikasi, fasilitas, dan peraturan perusahaan. Sebagai perusahaan yang berfokus pada pelayanan, PT Andalan Duta Eka Nusantara haruslah memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya agar kinerja karyawannya meningkat. Motivasi yang sesuai akan berdampak positif juga terkait hasil atau tercapainya target yang sudah dirancang oleh perusahaan. Lingkungan kerjapun juga harus sesuai dengan keadaan jumlah karyawan agar karyawan merasa difasilitasi dengan layak dan meningkatkan kinerjanya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.” Menurut Sugiyono (2019:14) “penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih.” Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data atau angka-angka, data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner konsumen secara langsung.

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuisisioner dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2019:29), menjelaskan bahwa “Pendekatan deskriptif berfungsi mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis yang memuat kesimpulan yang berlaku umum.” Deskriptif dalam penelitian ini berupa pengolahan data statistik dari hasil penyebaran kuisisioner untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh

motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala- gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam regresi linear dengan pendekatan *Ordinary Least Squared* (OLS) meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 30*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas data penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows versi 30*

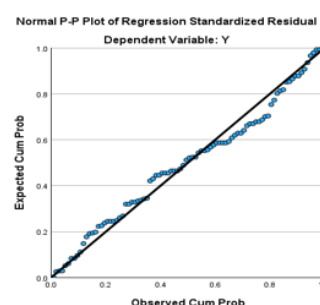
Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.78698593	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.067	
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.047
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.046	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.041
		Upper Bound	.052
	a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: pengolahan SPSS 2025

Sumber: pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas data, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0.47 di mana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal



Sumber : Data pengolahan SPSS 2025

Gambar 4. 2
P-Plot Uji Normalitas Data

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.606	2.496		6.652	<.001		
	Motivasi	.043	.077	.059	.561	.577	.547	1.829
	Lingkungan kerja	.600	.086	.732	7.010	<.001	.547	1.829

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

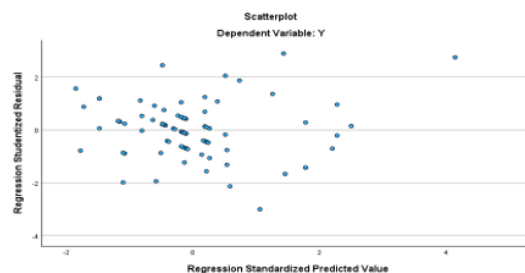
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai *Coefficients* pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai *Tolerance* sebesar $0.547 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1.829 < 10.00$ artinya bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel didalam model persamaan regresi memiliki varian yang sama (*constant*) atau tidak. Jika mempunyai varian yang sama berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak mempunyai varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data pengolahan SPSS 2025

Gambar 4. 3
Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, dapat terlihat titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut hasil pengolahan regresi menggunakan program *software SPSS for windows versi 30*

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X_1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	25.288	2.696		9.379
	Motivasi	.319	.071	.434	4.522

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25.288 + 0.319 (X_1)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta bernilai positif (25.288) dapat diartikan bahwa nilai murni variabel kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas. Artinya jika seluruh variabel bebas bernilai 0, atau tanpa pengaruh variabel

bebas, besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 25.288 atau rata-rata kontribusi variabel lain diluar model memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai regresi (β) sebesar 0,319 adalah kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang artinya bila variabel motivasi meningkat 1 (satu) satuan, maka akan berpengaruh terhadap perubahan variabel kinerja karyawan 0,319

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan kerja (X_2)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.179	2.368		6.833	<.001
	Lingkungan kerja	.567	.063	.693	9.006	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.179 + 0.567 (X_2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Variabel kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas. artinya jika seluruh variabel bebas bernilai 0, atau tanpa pengaruh variabel bebas, besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 16.179.
 - b) Nilai regresi (β) sebesar 0,567 adalah kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya bila variabel lingkungan kerja meningkat 1 (satu) satuan, maka akan berpengaruh terhadap perubahan variabel kinerja karyawan 0,567
2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.606	.250		66.519	<.001
	X1	.043	.008	.084	5.606	<.001
	X2	.600	.009	1.049	70.103	<.001

a. Dependent Variable: Y1
Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.19 di atas telah diperoleh hasil dari koefisien regresi linear berganda, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16.606 + 0.043 X_1 + 0.600 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diartikan berikut :

- a. Nilai konstanta bernilai positif (16.606) dapat diartikan bahwa nilai murni variabel kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas. artinya jika seluruh variabel bebas bernilai 0, atau tanpa pengaruh variabel bebas, besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 16.606 atau rata-rata kontribusi variabel lain diluar model memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai regresi (β_2) sebesar 0,043 adalah kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan; artinya bila variabel motivasi meningkat 1 (satu) satuan, maka akan berpengaruh terhadap perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,043.
- c. nilai regresi (β_2) sebesar 0,600 adalah kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 (satu) satuan, maka akan berpengaruh terhadap penguatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,600. Nilai koefisien regresi semua variabel penelitian positif. hal ini dapat diartikan bahwa penerapan sistem motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan

Analisis Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini diartikan sebagai sebuah jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian, sampai bisa dibuktikan melalui data dan diuji secara empiris. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui :

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karya (Y)

Correlations			
X1	Pearson Correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	90	90
Y	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	90	90

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

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 30, yang disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 22

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 di atas diperoleh koefisien korelasi (r) nya sebesar 0.434. Artinya variabel motivasi memiliki hubungan yang **Cukup Kuat** terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.21 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
X2	Pearson Correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	90	90
Y	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	90	90

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

Sumber: Data pengolahan 2025

Tabel 4. 24
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.22 di atas diperoleh koefisien korelasi (r) nya sebesar 0.693. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang **Kuat** terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.23 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Sig.	Change in R Square	F Change	df1	df2
1	.694 ^a	.481	.470	1.897	.481	40.391	2	87	<.001

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

Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Tabel 4. 26
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.24 di atas diperoleh koefisien korelasi (r) nya sebesar 0.694. Artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang **Kuat** terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.25 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan maka menggunakan koefisien determinasi.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase

kekuatan hubungan antar variabel. Determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus : $KD = R^2 \times 100\%$. Berikut perhitungan yang diolah dengan program *SPSS versi 30*, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 27
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.179	2.248

a. Predictors: (Constant), Motivasi X_1
Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0.189. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 18.9%, sedangkan sisanya sebesar $(100-18,9) = 81,1\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 28
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja (X_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.474	1.800

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X_2
Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan table 4.27 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0.480. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 48.0%, sedangkan sisanya sebesar $(100-48,0) = 52,0\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 29
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.470	1.807

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja X_2 , Motivasi X_1
Sumber: Data pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, *model summary* pada kolom *R Square* hasil *output* perhitungan dengan menggunakan program *SPSS versi 30* diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.481. Hal ini menunjukkan bahwa variable motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2),

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48.1%, sedangkan sisanya sebesar $(100- 48,1\%) = 51.9\%$ dipengaruhi faktor lain

3. Hasil Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:99) “pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan

(Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 0.05 dengan membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk menentukan nilai *t hitung*, maka dihitung dengan rumus :

$$\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} t_{hitung}$$

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai *t tabel* maka dihitung dengan rumus berikut ini :

$t_{tabel} = t_{\alpha, df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 5%, $df = (n-2-1)$, maka diperoleh $(90-2-1) = 87$

$t_{tabel} = 1.987$

Tabel 4. 30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	25.288	2.696		9.379 <.001
	Motivasi	.319	.071	.434	4.522 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Rumus mencari t tabel

$t_{tabel} = df = n-k - 1 = 90-2-1 = 87$, di peroleh nilai t tabel sebesar = 1.987 (terlampir uji t)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut didapatkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(4,522 > 1.987)$ didukung dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Sehingga H_1 penelitian diterima dan H_0 ditolak, dan bisa disimpulkan bahwasanya ada pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi atas kinerja karyawan Karyawan pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.179	2.368		6.833 <.001
	Lingkungan kerja	.567	.063	.693	9.006 <.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, didapatkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(9.006 > 1.987)$ dan didukung dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$ maka H_2 penelitian diterima dan H_0 ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada pengaruh signifikan secara individual lingkungan kerja atas kinerja karyawan PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan

4. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil pengolahan data terhadap uji hipotesis secara simultan dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 40,391 dimana F_{tabel} pada Distribusi F (df) 87 menunjukkan sebesar 3,095. Dengan demikian $40,391 > 3,095$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka (H_a) diterima, nilai (Sig.) $p = 0.001 < \alpha = 0.05$, karena probabilitas dibawah nilai alpha, maka variabel bebas motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan

4.3.1. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan dari Hasil analisis ini, didapatkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,434 sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0,189 (18,9%) sementara sisanya yaitu 81,1% dipengaruhi faktor lainnya. Uji Hipotesis mendapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,522 > 1.987$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan duta eka nusantara Tangerang selatan

4.3.2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan dari dari Hasil analisis ini, didapatkan nilai koefisien korelasi yaitu 0.693 sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0.480 (48,0%) sementara sisanya yaitu 52,0% dipengaruhi variabel lainnya. Pengujian Hipotesis mendapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($9.006 > 1.987$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak atau ada penaruh signifikan secara parsial antara lingkungan Kerja Atas Kinerja Karyawan pada PT Andalan Duta Eka Nusantara

4.3.3. Pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan dari Hasil analisis ini, nilai koefisien hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu 0,694 atau mempunyai korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang diperoleh yaitu 0,481 atau 48,1% sementara 51,9% sisanya dipengaruhi variabel yang lain. Uji hipotesis mendapatkan skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,391 > 3,095)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_3 penelitian diterima dan H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan

secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasasn penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Secara parsial variabel Motivasi (X1) dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya yaitu variabel Motivasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan. Hasil persamaan regresi $Y = 25.288 + 0,319 (X1)$, dengan nilai thitung > ttabel atau sebesar $4,522 > 1.987$ dan dengan nilai signifikan $0.001 < 0,05$
- b. Secara parsial variabel Lingkungan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya yaitu variabel Lingkungan kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan. Hasil persamaan regresi $Y = 16.179 + 0,567 (X1)$, dengan nilai thitung > ttabel atau sebesar $9.006 > 1.987$ dan dengan nilai signifikan $0.001 < 0,05$
- c. Secara simultan variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan, karena H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil persamaan regresi $Y = 16,606 + 0,043X1 + 0,600X2$, dengan nilai Fhitung > ttabel atau sebesar $40,391 > 3,095$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- [3] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] *Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. Jurnal vol 3, no1
- [5] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [6] Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [8] Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- [9] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS
- [10] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Istijanto, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [13] Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie. Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi*,
- [14] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [15] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- [16] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- [17] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- [18] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [19] Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- [20] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [23] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.
- [24] Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- [25] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.