

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI CORPORATE UNIVERSITY JAKARTA SELATAN

Yulinda Susanti¹, Syamsi Mawardi²

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

E-mail: yulindasusanti801@icloud.com¹, dosen02000@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on the performance of BRI Corporate University South Jakarta employees. This research uses quantitative researchers. The population in this study were all employees of BRI Corporate University, South Jakarta, using Slovin sampling, which was obtained by 62 respondents. Data collection was done by means of a questionnaire. The data analysis method uses simple regression tests, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: The work environment has a positive and significant effect on the performance of BRI Corporate University South Jakarta employees. This is proven from the simple linear regression equation $Y = 18.722 + 0.561X_1$. The correlation value is 0.624 (strong). The coefficient of determination value is 38.9%. The t value is 6.181 > table 1.671 with a significance of $0.000 < 0.05$. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of BRI Corporate University South Jakarta employees. This is proven from the simple linear regression equation $Y = 11.992 + 0.717X_2$. The correlation coefficient value is 0.738 (strong). The coefficient of determination value is 54.5%. The t value is 8.484 > t table 1.671 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously the work environment and work motivation have a positive and significant effect on the performance of BRI Corporate University South Jakarta employees. This is proven from the multiple linear regression equation $Y = 11.835 + 0.037X_1 + 0.684X_2$. The correlation coefficient value is 0.739 (strong). The coefficient of determination value is 54.6%. The Fcount value is 35.462 > Ftable 3.153 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan peneliti kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan dengan menggunakan sampling slovin yang diperoleh sebanyak 62 orang responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,722 + 0,561X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,624 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 38,9%. Nilai thitung 6,181 > tabel 1,671 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,992 + 0,717X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,738 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 54,5%. Nilai thitung 8,484 > ttabel 1,671 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 11,835 + 0,037X_1 + 0,684X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,739 (kuat). Nilai koefisien determinasi 54,6%. Nilai Fhitung 35,462 > Ftabel 3,153 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Corporate University merupakan salah satu dari 61 Divisi dibawah BRI. Divisi BRI Corporate University terbentuk pada tanggal 15 Desember tahun 2015 atas keputusan manajemen puncak, sebelumnya divisi ini disebut “Divisi Pendidikan dan Pelatihan”. Divisi ini terbentuk dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan BRI dalam bidang pekerja dengan mempersiapkan karyawan dilingkungan BRI, dan memastikan BRI memiliki Sumber Daya Manusia yang tangguh.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut adalah data kinerja karyawan pada BRI Corporate University:

Tabel I. Data Kinerja Karyawan BRI Corporate University

Tahun	Kegiatan Tugas Pokok	Target (%)	Capaian (%)	Waktu pengerjaan	Hasil
2021	Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional	100%	89%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Memonitor kegiatan operasional perusahaan	100%	70%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Membuat jadwal pelatihan	100%	83%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Memantau prosedur operasional manajemen risiko	100%	91%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Melakukan pengembangan kegiatan operasional	100%	87%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	2022	Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional	100%	79%	1 Tahun
Memonitor kegiatan operasional perusahaan		100%	94%	1 Tahun	Tidak Tercapai
Membuat jadwal pelatihan		100%	97%	1 Tahun	Tidak Tercapai
Memantau prosedur operasional manajemen risiko		100%	86%	1 Tahun	Tidak Tercapai
Melakukan pengembangan kegiatan operasional		100%	79%	1 Tahun	Tidak Tercapai
2023		Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional	100%	78%	1 Tahun
	Memonitor kegiatan operasional perusahaan	100%	73%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Membuat jadwal pelatihan	100%	79%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Memantau prosedur operasional manajemen risiko	100%	82%	1 Tahun	Tidak Tercapai
	Melakukan pengembangan kegiatan operasional	100%	94%	1 Tahun	Tidak Tercapai

Sumber: Data Kinerja BRI Corporate University

Dari perincian data pada tabel diatas bisa dilihat bahwa hampir semua target kinerja tidak bisa di capai pada target tahunan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Tabel II. Data Lingkungan Kerja Per Divisi BRI Corporate University

Tahun	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Seharusnya	Kondisi	
				Baik	Kurang baik
2021	Pencahayaann	Lampu	45	35	10
		Temperatur	25°	25°	-
	Udara	AC	6	3	3
		Kebisingan	Mesin Foto Copy, Printer dan TV	4	1
	Tata Warna	Pewangi Ruangan	5	2	3
	2022	Pencahayaann	Lampu	50	47
Temperatur			26°	26°	-
Udara		AC	7	5	2
		Kebisingan	Mesin Foto Copy, Printer dan TV	5	4
Tata warna		Pewangi ruangan	5	3	2
2023		Pencahayaann	Lampu	55	51
	Temperatur		25°	25°	-
	Udara	AC	7	6	1
		Kebisingan	Mesin Foto Copy, Printer dan TV	5	4
	Tata warna	Pewangi ruangan	6	5	1

Sumber: Hasil prasarvei lingkungan kerja BRI Corporate University

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, menurunnya pencapaian kinerja diatas, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi penyebabnya seperti rendahnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang membuat karyawan bekerja kurang maksimal.

Dari fenomena yang terjadi pada BRI Corporate University maka perlu menjadi perhatian karena apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja rendah, akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari Vol 4 No. 1 (2020)ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 Jurnal Sekretari dan Manajemen. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang diangkakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta dan data diolah menggunakan SPSS 22. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

Penelitian yang dilakukan oleh Andres Paru Nubatonis, Joan Yuliana Hutapea Vol.3 No 13 (2022) E-ISSN 2686-5661 Jurnal Ekonomi. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara lingkungan dengan kinerja karyawan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi dan uji signifikan t. Dengan nilai koefisien sebesar 0,442 yang berarti lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam nilai signifikan 0,000.

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina, Sudarmin Manik Vol 3 No. 2 (2018) E-ISSN 2528-5637 Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. Dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

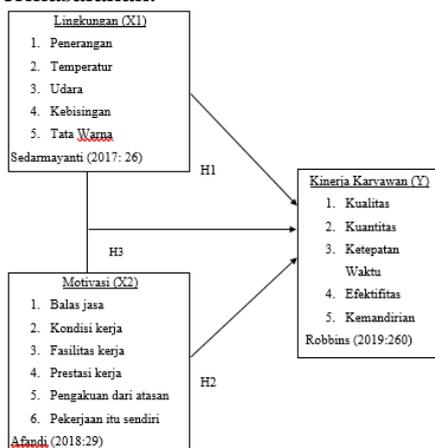
Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Variabel lingkungan kerja (X) dengan thitung 6,222 lebih besar dari tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia, Firli Fratiwi (2023). Dengan judul penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 57 orang. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian dengan uji determinasi menunjukkan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59, 4% dan sisanya 40, 6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung $8,974 >$ tabel 1,673 terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja sebesar 62, 2% dan sisanya 37, 8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung $9,514 >$ tabel 1,673. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73, 3% dan sisanya 26, 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung $73,990 >$ Ftabel 4, 02 atau probabilitas Sig $0,000 <$ 0, 05 maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Zahrani Salsabila, Siska Yunanti (2024). Dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja non PNS pada kantor kecamatan satu kota Tangerang selatan. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(11,133 > 2,002)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 85,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(18,506 > 2,002)$. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,687 + 0,167 X_1 + 0,794 X_2$. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(182,232 > 3,160)$.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017: 69) Berdasarkan rumusan masalah pada bab pendahuluan maka terdapat beberapa hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H01 $\rho = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Ha1 $\rho \neq 0$ Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.
- H02 $\rho = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Ha2 $\rho \neq 0$ Diduga terdapat Pengaruh pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.
- H03 $\rho = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Ha3 $\rho \neq 0$ Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan, yakni diawali dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sample penelitian, menentukan instrument, menentukan metode yang digunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk skripsi mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Corporate University.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BRI Corporate University, Alamat di Jl. Gatot Subroto No. 177A, Kel No. RT 009/01, Menteng Dalam, Tebet, Kota Jakarta Selatan 12870. Penelitian ini dijadwalkan selama 6 (enam) bulan, penulisan skripsi ini di mulai pada bulan Februari hingga ditargetkan selesai penelitian di bulan Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dijadwalkan selama 6 (enam) bulan, penulisan skripsi ini di mulai pada bulan Februari hingga ditargetkan selesai penelitian di bulan Juli 2023.

Menurut Widaworo (2019:148) sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Dapat dikatakan bahwa sampel adalah mewakili dari populasi yang akan di teliti. Sedangkan menurut Jaya (2020:74) sampel merupakan bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang di teliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam menentukan ukuran sampel bila populasi di ketahui, maka sampel yang diperoleh dengan cara menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + \left[\frac{N \cdot e}{k} \right]^2}$$
$$n = \frac{158}{1 + \left[\frac{158 \cdot (10\%)}{2} \right]^2}$$
$$n = \frac{158}{1 + 158 \cdot (0,01)}$$
$$n = \frac{158}{2,58}$$
$$n = 61,240 \text{ (dibulatkan 62)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin didapat dengan pembulatan 62 maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 62 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti

minimum, maximum, mean, sum, std deviation, variance, range, dan lain-lain. Selain itu, untuk mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtosis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini dibagi mejadi 4 kategori, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Adapun latar belakang tersebut dijabarkan pada karakteristik sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (56,5%), sedangkan responden perempuan sebanyak 27 orang (43,5%).
- Responden berusia 17-25 Tahun sebanyak 8 orang (12,9%), responden yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 37 orang (59,7%), responden berusia antara 36-45 tahun sebanyak 15 orang (24,2%), responden berusia > 46 tahun sebanyak 2 orang (3,2%).
- Responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang (11,3%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 3 orang (4,8%), responden berpendidikan S1 sebanyak 41 orang (66,1%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 11 orang (17,7%).
- Responden yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 8 orang (12,9%), responden yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 17 orang (27,4%), responden yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 30 orang (48,4%), dan responden yang bekerja > 7 tahun sebanyak 7 orang (11,3%).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas X1

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0,260	0,250	Valid
P2	0,301	0,250	Valid
P3	0,479	0,250	Valid
P4	0,582	0,250	Valid
P5	0,485	0,250	Valid
P6	0,553	0,250	Valid
P7	0,384	0,250	Valid
P8	0,599	0,250	Valid
P9	0,515	0,250	Valid
P10	0,372	0,250	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel

0,250, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang di hapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel IV. Uji Validitas X2

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0,298	0,250	Valid
P2	0,530	0,250	Valid
P3	0,557	0,250	Valid
P4	0,495	0,250	Valid
P5	0,482	0,250	Valid
P6	0,436	0,250	Valid
P7	0,261	0,250	Valid
P8	0,413	0,250	Valid
P9	0,597	0,250	Valid
P10	0,440	0,250	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,250, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang di hapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel V. Uji Validitas Y

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
P1	0,305	0,250	Valid
P2	0,483	0,250	Valid
P3	0,448	0,250	Valid
P4	0,417	0,250	Valid
P5	0,508	0,250	Valid
P6	0,479	0,250	Valid
P7	0,438	0,250	Valid
P8	0,288	0,250	Valid
P9	0,568	0,250	Valid
P10	0,482	0,250	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,250, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,693	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,685	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,676	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha 0,60-0,799. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir baik pertanyaan maupun pernyataan bisa dipercaya dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04064441
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.079
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
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 (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.835	3.853		3.240	.002		
	LINGKUNGAN KERJA	.037	.140	.041	.263	.794	.316	3.164
	MOTIVASI KERJA	.884	.152	.705	4.515	.000	.316	3.164
	KERJA							

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka bisa diketahui bahwa nilai tolerance variabel lingkungan kerja dan motivasi adalah sebesar 0,316 > 0,10 dan nilai VIF lingkungan kerja dan motivasi adalah sebesar 3,164 < 10, sehingga bisa

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,835	3,653		3,240	,002
	LINGKUNGAN KERJA	,037	,140	,041	,263	,794
	MOTIVASI KERJA	,684	,152	,705	4,515	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel lingkungan kerja dan motivasi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

Uji Autokorelasi

Tabel X. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,739 ^a	,548	,530	2,07494	2,201

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,326 yang berarti masuk kedalam interval 1,55-2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini adalah tidak ada autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,037, motivasi kerja sebesar 0,684 dan constant sebesar 11,835. Sehingga hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,835 + 0,037X_1 + 0,684X_2$$

- Konstanta sebesar 11,835 yang artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 11,835.
- Nilai regresi 0,037X₁ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila

variabel lingkungan kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₂) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,037 satuan.

- Nilai regresi 0,684X₂ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel motivasi kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₁) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,684 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel XI. Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,548	,530	2,07494

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebesar 0,739, masuk pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,722	3,817		4,904	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,561	,091	,624	6,181	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,181 > tabel 1,671 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11,992	3,575		3,354	,001
	MOTIVASI KERJA	,717	,085	,738	8,484	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 8,484 > ttabel 1,671 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIV. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,353	2	152,678	35,462	,000 ^b
	Residual	254,018	59	4,305		
	Total	559,371	61			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung 35,462 > Ftabel 3,153 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara simultan lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini berdasarkan pembuktian dari pNilai korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,624 yang artinya masuk ke dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat . Yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,738 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai R Square sebesar 0,389 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,9%, sedangkan sisanya sebesar 61,1% di sebabkan oleh variabel lain. Nilai thitung 6,181 > tabel 1,671 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini berdasarkan pembuktian dari Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,738 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,545 yang artinya variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai thitung 8,484 > ttabel 1,671 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 11,835 + 0,037X_1 + 0,684X_2$, Konstanta sebesar 11,835 yang artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 11,835. Nilai regresi 0,037X1 (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan

dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,037 satuan. Nilai regresi $0,684X_2$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,684 satuan. Nilai korelasi variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,739, masuk pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai R Square sebesar 0,546 yang artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung 35,462 > Ftabel 3,153 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara simultan lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor BRI Corporate University Jakarta Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,624 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 38,9%. Nilai thitung 6,181 > tabel 1,671 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien korelasi 0,738 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 54,5%. Nilai thitung 8,484 > ttabel 1,671 dengan signifikan 0,000 < 0,05.
- Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 11,835 + 0,037X_1 + 0,684X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,739 (kuat). Nilai koefisien determinasi 54,6%. Nilai Fhitung 35,462 > Ftabel 3,153 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Bpfe.
- Amelia, Rizka Wahyuni, And Firlu Fratiwi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara." Journal Of Research And Publication Innovation 1.2 (2023): 317-326.
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2015) Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah,Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

- [11] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Nobatonis, A, P., & Hutapea, J, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Vol,3(13).
- [13] Sugiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Edisi Ke-2 Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, Cv.
- [15] Yuliantri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sekretari Dan Manajemen, Vol.4(1).
- [16] Z Salsabila, S Yunanti. “Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan”- Journal Of Research And Publication Innovation, 2024.