



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat

White Roodriques

Universitas Bina Sarana Informatika

Usran Masahere

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730

Korespondensi penulis: Whiterk10@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyse the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Gana Sakti Indonesia West Jakarta. This study uses a quantitative method. The number of samples in this study uses saturated sampling, whose sampling technique uses 50 employees. Field studies, observations, and questionnaires/questionnaires are used to collect data. The results of the t-test show that Motivation on employee performance at PT Gana Sakti Indonesia West Jakarta is based on the calculation of Motivation (2,830) < ttable (2,011), then Ha is accepted. Ho is rejected, while the Influence of Work Environment on employee performance at PT Gana Sakti Indonesia West Jakarta is based on the calculation of Work Environment (4,345) < table (2,011), then Ha was accepted. Ho was rejected, according to the results of the F test, The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Gana Sakti Indonesia West Jakarta. Based on the first model F test results, the F value of 20.862 is greater than the table F value of 3.20 with a significant level of 0.000 < 0.05. Then simultaneously, The motivation and Work Environment variables significantly affect the employee performance variables, and the result of the R Square value is 0.570. This means that Motivation and Work Environment contribute 57% to Employee Performance simultaneously.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang teknik penentuan sampelnya menggunakan 50 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan, observasi (pengamatan) dan kuesioner/angket. Hasil dari uji t bahwa Motivasi terhadap kinerja pegawai Di PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat berdasarkan *thitung* Motivasi (2,830) < *ttable* (2,011), maka Ha diterima dan Ho ditolak, sedangkan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Di PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat

Received September 19, 2024; Revised September 22, 2024; Accepted Oktober 1, 2024

* White Roodriques, Whiterk10@gmail.com

berdasarkan hasil *thitung* Lingkungan Kerja (4,345) < *ttable* (2,011) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menurut hasil uji F Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat. Berdasarkan hasil uji F model pertama, maka nilai F sebesar 20,862 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara simultan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dan hasil nilai R Square sebesar 0,570 Artinya Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi sebesar 57 % terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan.

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Suatu organisasi bukan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting bagi mereka adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal dalam suatu perusahaan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu focus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi itu sangat lah penting karna motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu

bertindak dalam melakukan sesuatu dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas dan akan terbentuk kinerja karyawan yang baik.

Hal ini akan menjadi tugas PT Gana Sakti Indonesia untuk lebih meningkatkan faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat membuat karyawan memiliki semangat kerja guna kinerja karyawan yang tinggi serta memiliki keinginan yang tinggi dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi tersebut.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada 30 orang karyawan PT Gana Sakti Indonesia penulis melakukan pengumpulan data kuisioner prasurvei terkait 13 faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: diantaranya: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja. Maka di peroleh data sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil pra survei penyebab pengaruh kinerja karyawan

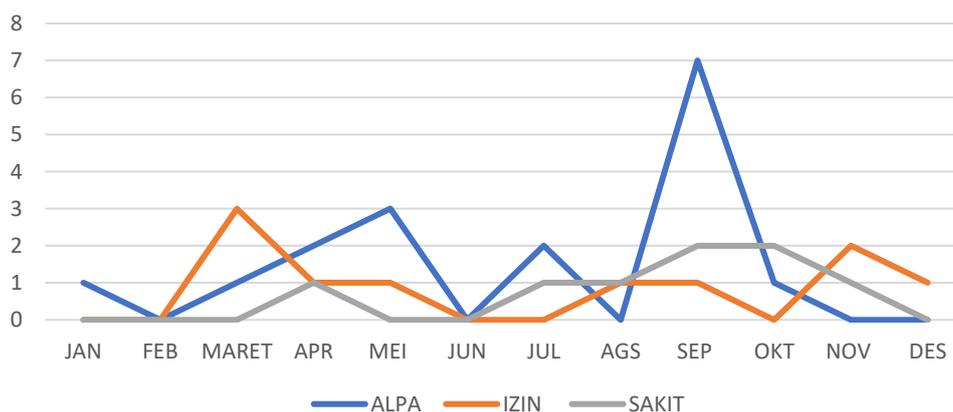
No	Variabel	Total	Peringkat
1	Kemampuan dan keahlian	3	
2	Pengetahuan	2	
3	Rancangan kerja	0	
4	Kepribadian	1	
5	Motivasi kerja	4	2

6	Kepemimpinan	0	
7	Gaya Kepemimpinan	3	
8	Budaya Organisasi	0	
9	Kepuasan Kerja	1	
10	Lingkungan Kerja	9	1
11	Loyalitas	3	
12	Komitmen	1	
13	Disiplin Kerja	3	

Dapat dilihat bahwa karyawan PT Gana Sakti Indonesia yang menjadi responden pra survei yaitu sebanyak 30 karyawan. dimana 9 pekerja menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. sebesar 4 pekerja menyatakan motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Absensi adalah salah satu perubahan yang harus dilakukan karena memiliki peranan penting bagi perusahaan, dimana absensi merupakan salah satu penunjang yang dapat mendukung atau memotivasi setiap kegiatan didalamnya agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal dalam sebuah perusahaan. Berikut adalah data kehadiran karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia selama 12 bulan terakhir terhitung Tahun 2023 dimulai dari bulan Januari 2023 sampai Desember 2023 sebagai berikut :

Absen PT Gana Sakti Indonesia Tahun 2023



Gambar 1. Hasil pra survei absensi PT Gana Sakti Indonesia tahun 2023

Dari gambar 1. dapat dilihat jika pada bulan September karyawan PT. Gana Sakti Indonesia yang paling banyak memiliki keterangan alpa, pada bulan Maret karyawan PT. Gana Sakti Indonesia yang paling banyak memiliki keterangan Izin dan pada bulan

September dan Oktober yang paling banyak memiliki keterangan sakit. Serta pada bulan Februari, dan Juni karyawan PT. Gana Sakti Indonesia tidak memiliki keterangan izin, alpa maupun sakit. Walaupun pada grafik diatas menunjukkan hasil yang tidak secara signifikan namun dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya dalam faktor terlihat banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan karena kurangnya dorongan bagi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan.

Perlu diadakan penanganan lingkungan kerja dan motivasi pada suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan optimal menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang ditemui oleh peneliti di lokasi penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Gana Sakti Indonesia Jakarta Barat kurang lebih 50 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi dan kuesioner. Data yang didapat dianalisis dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisiensi determinasi (R^2)), uji hipotesis (uji T dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Gana Sakti Indonesia. Keseluruhan kuesioner yang dikirim berjumlah 50 karyawan PT Gana Sakti Indonesia. Dari jumlah kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 50. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 50 responden pada PT Gana Sakti Indonesia. Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 25 For Windows*.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang disebarkan apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r_{tabel} dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05. Jumlah sampel $n=50$ dan jumlah variabel bebas = 2 maka untuk menghitung nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Degre\ Of\ Freedom = n - 2$$

$$Degre\ Of\ Freedom = 50 - 2 = 48$$

$$\text{Jadi nilai } r_{tabel} \text{ adalah } = 0,278$$

a. Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278) maka item pernyataan valid.

b. Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,278) maka item pernyataan tidak valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan alat bantu computer program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 25 For Windows*. Dari perhitungan dan keterangan ini, dapat diambil keterangan dengan peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi (X1)

Validitas	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	0,540	0,278	Valid
	X1_2	0,426	0,278	Valid
	X1_3	0,389	0,278	Valid
	X1_4	0,482	0,278	Valid
	X1_5	0,320	0,278	Valid
	X1_6	0,505	0,278	Valid
	X1_7	0,326	0,278	Valid
	X1_8	0,322	0,278	Valid

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel Motivasi (X1) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} variabel Motivasi (X1) $> r_{tabel}$ 0,278. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel Motivasi adalah valid. Jadi, suatu

kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Ghozali : 2018). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variabel motivasi (X_1) yang harus dihapus.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan kerja (X_2)

Validitas	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	X2_1	0,583	0,278	Valid
	X2_2	0,546	0,278	Valid
	X2_3	0,433	0,278	Valid
	X2_4	0,475	0,278	Valid
	X2_5	0,296	0,278	Valid
	X2_6	0,420	0,278	Valid
	X2_7	0,361	0,278	Valid
	X2_8	0,292	0,278	Valid

Berdasarkan Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} validitas lingkungan kerja (X_2) $>$ r_{tabel} 0,278. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Ghozali : 2018). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan yang harus dihapus.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Validitas	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	Y_1	0,548	0,278	Valid
	Y_2	0,566	0,278	Valid
	Y_3	0,504	0,278	Valid

Kinerja	Y_4	0,312	0,278	Valid
Karyawan	Y_5	0,534	0,278	Valid
(Y)	Y_6	0,485	0,278	Valid
	Y_7	0,610	0,278	Valid
	Y_8	0,516	0,278	Valid
	Y_9	0,296	0,278	Valid
	Y_10	0,396	0,278	Valid

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} variabel Kinerja Karyawan (Y) $> r_{tabel}$ 0,278. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel Kinerja Karyawan adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Ghozali : 2018). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan yang harus dihapus.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil jawaban dari kuisisioner yang telah di tetapkan, tujuannya untuk mengetahui tingkat konsistensi dari kuisisioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variable. Adapun kriteria dari suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$ (Ghozali : 2018). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach	N (Responden	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,679	50	8	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,637	50	8	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,715	50	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Pertama, variabel Motivasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,679. Kedua, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,637. Dan ketiga, variabel PKinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,715. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil (Ghozali : 2018). Sehingga butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

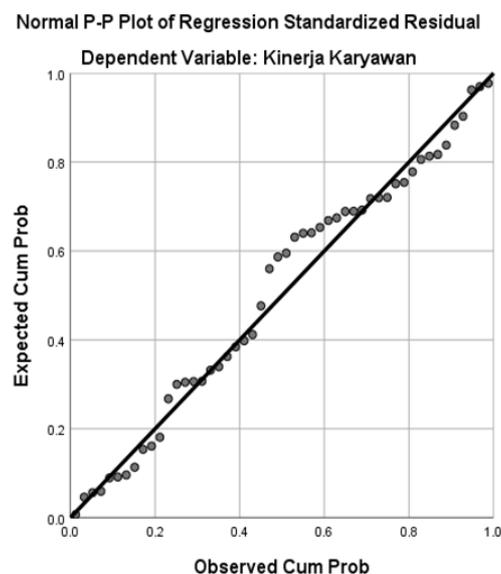
Uji Normalitas dilihat dari sampel *Kolmogorov-Smirnov* yang telah diuji melalui aplikasi SPSS 25. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidaknya suatu distribusi dalam data variabel yang akan digunakan pada penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari variabel Apabila nilai signifikansi > 0.05 , maka data memiliki distribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali : 2018). Berikut merupakan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	4.49828821

	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.058
	Negative	-.114
Test Statistic	.114	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.124 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan pada tabel 6 hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,124 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal P-plot yakni:

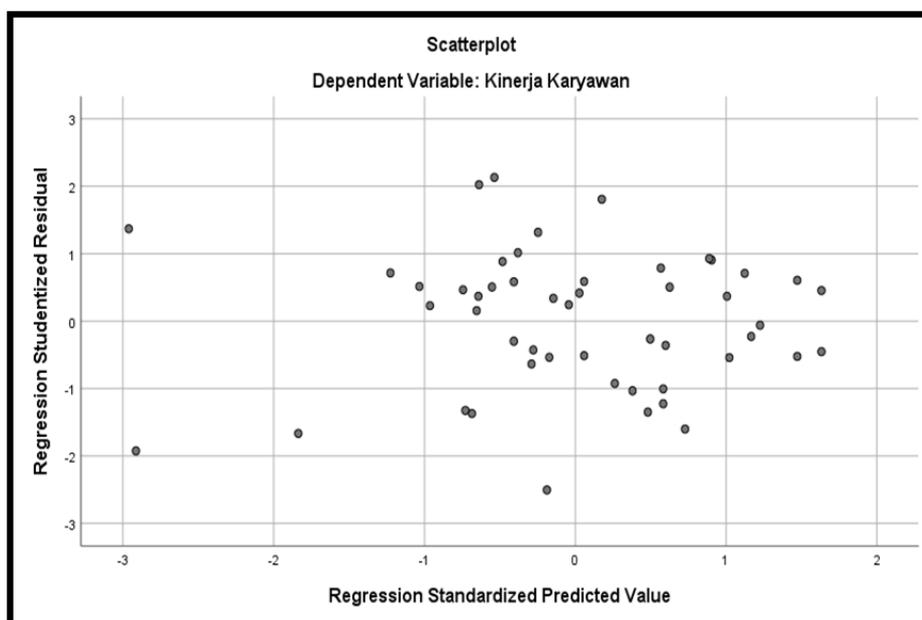


Gambar 2. Grafik Uji Normalitas P-Plot

Dapat dilihat Dapat dilihat gambar 2 grafik normal P-Plot uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian menurut (Ghozali : 2018) pada grafik normal P-Plot diatas mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menguji sebanyak 50 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual dari suatu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Penilaian suatu model regresi dinyatakan mengalami heteroskedastisitas (Ghozali : 2018). Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan hasil pengamatan scatter plot dibawah ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 scatterplot uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa gambar scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak dan titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali : 2018). Dengan demikian, hasil data penelitian heteroskedastisitas ini memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menguji sebanyak 50 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Multikolinieritas dilihat dengan melihat angka pada *tolerance* dan VIF. Uji ini digunakan terdapat asumsi analisis regresi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali : 2018).

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.525	5.886		.599	.552		
	X1	.431	.152	.323	2.830	.007	.863	1.159
	X2	.680	.157	.497	4.345	.000	.863	1.159

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel frekuensi Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) yakni $0,863 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variabel frekuensi Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) yakni $1,159 < 10$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti menguji analisis regresi berganda karena penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja. Uji ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT Gana Sakti Indonesia dengan menggunakan SPSS 25. Berikut merupakan hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d		
			Beta		
1 (Constant)	3.525	5.886		.599	.552
X1	.431	.152	.323	2.83	.007
X2	.680	.157	.497	4.34	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 8. hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3,525 + 0,431 X_1 + 0,680 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

$B_1 - B_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

E = Standard Error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (a) pada variabel bernilai positif sebesar 3,525 yang artinya terdapat variabel Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan semakin meningkat.
- b. Koefisien variabel Motivasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,431 yang berarti pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) bersifat positif dan kuat. Dengan hal ini menandakan bahwa jika hasil pelatihan berpengaruh maka Kinerja karyawan akan semakin berpengaruh (Ramadhani & Sri Bina : 2021)
- c. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,680 yang berarti pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) bersifat positif dan kuat. Dengan hal ini menandakan bahwa jika hasil lingkungan kerja (X_2) berpengaruh maka kinerja karyawan (Y) karyawan akan semakin berpengaruh (Ramadhani & Sri Bina : 2021).

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hasil dinyatakan berpengaruh. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh. Berikut merupakan hasil Uji T dalam penelitian ini, yakni:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.525	5.886		.599	.552
Motivasi	.431	.152	.323	2.830	.007
Lingkungan Kerja	.680	.157	.497	4.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 hasil uji parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai ttabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (a/2) : n - k - 1$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 50 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 : 47)$$

$$t_{\text{tabel}} = \text{angka } 0,025 : 47 \text{ dalam distribusi nilai } t_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 2,011.$$

- a. Motivasi (X_1) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,830 > 2,011$) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Gana Sakti Indonesia sehingga H_1 diterima.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,345 > 2,011$) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) Karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia sehingga H_2 diterima.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji simultan (uji f) dengan menggunakan SPSS 25 yakni diterangkan pada table uji di bawah ini, yaitu :

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	880.185	2	440.092	20.862	.000 ^b
	Residual	991.495	47	21.096		
	Total	1871.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai f_{tabel} probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

k = 3 (jumlah variabel)

n = 50 (Jumlah sampel)

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 50 - 3 = 47$$

Jadi, diperoleh nilai f_{tabel} 3,20.

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} (20,862) > f_{tabel} (3,20) dan nilai signifikansi f_{tabel} 0,000 < 0,05 yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gana Sakti Indonesia.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi disini untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen. Nilai adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 kecil, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah.

1. Uji Koefisien Korelasi Parsial

Uji Koefisiensi Korelasi Parsial ini biasa digunakan untuk mengetahui suatu tingginya masing- masing variable bebas yang di mana ada pada X ada pada X_1 dan X_2 yang diuji terhadap Y. Atau bisa disebut X_1 Motivasi dan X_2 Lingkungan Kerja. Sehingga dapat dikatakan menjadi suatu hubungan yang murni dalam setiap pengujianya.

Tabel 11. Uji Koefisiensi Parsial Variabel Motivasi (X_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.324	5.08022

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil data tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 0,338. Hal ini berarti bervariasi kekuatan pengaruh variabel Motivasi (X_1) sebesar 33,8 % terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan kuat karena nilai koefisien determinannya menuju 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

Tabel 12. Uji Koefisiensi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.360	4.94594

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil data tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,373. Hal ini berarti bervariasi kekuatan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 37,3 % terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan kuat karena nilai koefisien determinannya menuju 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

2. Uji Koefisien Korelasi Simultan

Uji koefisiensi Simultan dapat dimaksud mengetahui tinggi derajat dari kedua variabel independen secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen. Apabila R^2 kecil, maka pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen sangat rendah. Namun sebaliknya, apabila nilainya mendekati satu berarti variable independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisiensi determinasi Simultan :

Tabel 13. Uji Koefisiensi Determinasi (R²) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.582	.570	4.59300

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil data tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square variabel Motivasi (X₁) dan Variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah sebesar 0,570. Hal ini berarti bervariasi kekuatan pengaruh variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 57 % terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) kuat (Ramadhani & Sri Bina : 2021). Sisanya 43 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan kuat karena nilai koefisien determinannya menuju 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gana Sakti Indonesia hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung 2,830 > ttabel 2,011 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gana Sakti Indonesia. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Gana Sakti Indonesia hal ini dapat dibuktikan dari

nilai thitung $4,345 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Gana Sakti Indonesia.

Ketiga secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gana Sakti Indonesia, hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 20,862 > t_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gana Sakti Indonesia. Keempat, berdasarkan hasil uji R penelitian ini Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 57 % dan sisanya 43 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaya.(2021). PENGARUH DISIPLINKERJA, LINGKUNGAN KERJADAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA.
- Priansa. (2017). Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). KINERJA Universitas Putera Batam, 59-68.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tegar. (2019). Manajemen SDM Dan Karyawan (Strategi Pengolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis).
- Yutami. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI NON FINENSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RUDANT MAJUSELARAS.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Hustia AJurnal Ilmu Manajemen (2020) 10(1)
- Nuraldy H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN JAYA PERSADA DI JAKARTA (2020) 15(2)