

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA (FISIK) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X JAKARTA PUSAT

Putri Andini Sulistia Wati<sup>1\*</sup>, Liawati, S.E., M.M.<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [putriandinisulistiawati@gmail.com](mailto:putriandinisulistiawati@gmail.com)<sup>1</sup>,

[dosen02579@unpam.ac.id](mailto:dosen02579@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose** *This study aims to determine whether there is an effect of Work Motivation and Work Environment (Physical) on Employee Performance at PT. X Central Jakarta*

**Methods** *The method used is quantitative. The object of this research is the employees of totaling 60 people. The sampling technique used in this study was saturated sampling technique and obtained a sample of 60 respondents*

**Findings** *Motivation (X1) and Work Environment (Physical) (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation  $Y = 13,300 + 0,413X_1 + 0,246X_2$ . The correlation coefficient value of the influence between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.574, meaning that it has a strong relationship. The coefficient of determination of the simultaneous influence is 0.574 or 57.4% while the remaining 42.6% is influenced by other factors not carried out by research. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{tabel}$  value, namely  $38.451 > 3.159$ .*

**Implication** *Work motivation and work environment (physical) affect employee performance, the implication of this research is that to improve employee performance can be done by providing and increasing work motivation through social activities, as well as reviewing and improving air circulation in the workplace and ensuring that it provides comfort for employees and has a positive impact on the company.*

**Keywords.** *Work Motivation, Work Environment (physique), Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Fisik) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X Jakarta Pusat*

**Metode** *Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dan memperoleh sampel 60 responden.*

**Hasil** *Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (Fisik) (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 13,300 + 0,413X_1 + 0,246X_2$ . Nilai koefisien korelasi pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,574 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi pengaruh secara simultan sebesar 0,574 atau 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $38,451 > 3.159$ .*

**Implikasi** *Motivasi kerja dan lingkungan kerja (fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan dan meningkatkan motivasi kerja melalui kegiatan-kegiatan sosial, serta meninjau kembali dan memperbaiki sirkulasi udara di tempat kerja dan memastikan bahwa hal tersebut memberikan kenyamanan bagi karyawan dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.*

**Kata Kunci.** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja (Fisik), Kinerja Karyawan*

## 1. Pendahuluan

Pada saat era globalisasi seperti ini persaingan antar perusahaan semakin sengit, dan perkembangan kegiatan bisnis yang begitu pesat. Untuk mengikuti arus globalisasi ini perusahaan harus meningkatkan kegiatan bisnis dan sumber daya manusia agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan dan berpotensi dalam segala bidang.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap pengelolaan perusahaan, selain itu sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif, inovasi dan kreatifitas. Untuk mendapatkan hasil terbaik, perusahaan perlu memanfaatkan potensi setiap sumber daya manusia secara maksimal. Didalam ruang lingkup sumber daya manusia, lingkungan kerja dan motivasi juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang saya teliti ini berkecimpung dalam bidang pembelajaran bahasa, perjalanan edukasi, dan program akademis. Perusahaan (PT. X) ini juga dapat membantu banyak orang agar dapat memahami dan bisa berbahasa Inggris dengan baik. Selain itu perusahaan memberikan pertukaran budaya agar lebih mengenal budaya lain dan dapat memperkenalkan budaya Indonesia ke dunia luar dengan cara pertukaran budaya, selain itu perusahaan juga memberikan fasilitas yang terjangkau, aman serta nyaman untuk dihuni selama pertukaran budaya. Untuk itu perlu diberikannya motivasi dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan yang baik merupakan kunci sukses pada perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Pada dasarnya seorang karyawan diharapkan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, karena mempunyai nilai penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan. merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Untuk meningkatkan kinerja bisa dilakukannya pemberian motivasi yang baik.

Memotivasi karyawan juga hal penting bagi perusahaan, karena dengan memberikan motivasi karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan ketika seorang karyawan memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak mendapatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas, maka hasil pekerjaannya tidak terlalu memuaskan, dan dapat merugikan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154), "Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja". Dengan motivasi, keinginan karyawan untuk berhasil dan maju dalam perusahaan akan muncul secara alami dan menuntun mereka untuk mengambil tindakan.

Selain itu dengan memberikan lingkungan kerja (fisik) yang baik, juga dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, dan lancarnya operasional suatu perusahaan. Menurut Sudaryo (2018), "Lingkungan kerja merupakan peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja". Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang positif kepada para karyawan agar proses pencapaian tujuan dapat berjalan dengan lancar.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Motivasi Kerja

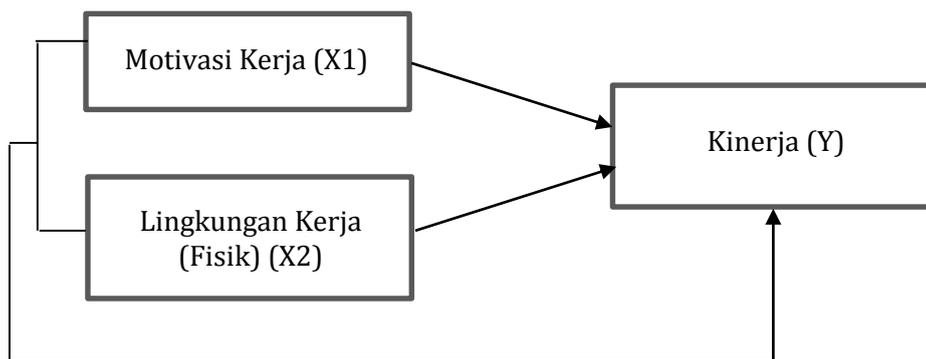
Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2017:141), “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.” Sedangkan menurut Suwanto (2020:161), “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

### Lingkungan Kerja (Fisik)

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

### Kinerja

Menurut Rerung (2020:54), “Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam oencapaian tujuan organisasi”. Kasmir (2016:182) berpendapat, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

#### H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septian, dkk (2021) bahwa pengujian data memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Joni, dkk (2018) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja.

#### H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan yang berada di sekitar karyawan, yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Osman Manalu (2020) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Prayekti dan Kris Aji Pangeatu (2022) lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Osman Manalu (2020) motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Agus Wijaya (2017) memberikan hasil penelitiab motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif melalui pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Menurut Sugiyono (2017:14), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Dengan variabel bebas (*independent*) motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (Fisik) (X2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Jakarta Pusat (perusahaan tidak ingin disebutkan) berjumlah 60 karyawan, teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya seluruh anggota populasi dijadikan anggota sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer seperti observasi dan kuesioner dan data sekunder seperti seperti buku dan jurnal.

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear dan melakukan analisis koefisien korelasi serta determinasi, untuk mengetahui apakah variabel tersebut dinyatakan berpengaruh dan mengetahui seberapa kuat pengaruh dari variabel tersebut.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas  
Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	Rtabel	rhitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,254	0,752	Valid
Pernyataan 2	0,254	0,679	Valid
Pernyataan 3	0,254	0,713	Valid
Pernyataan 4	0,254	0,645	Valid
Pernyataan 5	0,254	0,612	Valid
Pernyataan 6	0,254	0,691	Valid
Pernyataan 7	0,254	0,704	Valid
Pernyataan 8	0,254	0,802	Valid
Pernyataan 9	0,254	0,740	Valid
Pernyataan 10	0,254	0,783	Valid

**Lingkungan Kerja (Fisik) (X2)**

Pernyataan	Rtabel	rhitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,254	0,695	Valid
Pernyataan 2	0,254	0,708	Valid

Pernyataan	Rtabel	rhitung	Keterangan
Pernyataan 3	0,254	0,816	Valid
Pernyataan 4	0,254	0,766	Valid
Pernyataan 5	0,254	0,778	Valid
Pernyataan 6	0,254	0,643	Valid
Pernyataan 7	0,254	0,745	Valid
Pernyataan 8	0,254	0,586	Valid
Pernyataan 9	0,254	0,580	Valid
Pernyataan 10	0,254	0,522	Valid

#### Kinerja (Y)

Pernyataan	Rtabel	rhitung	Keterangan
Pernyataan 1	0,254	0,724	Valid
Pernyataan 2	0,254	0,725	Valid
Pernyataan 3	0,254	0,524	Valid
Pernyataan 4	0,254	0,757	Valid
Pernyataan 5	0,254	0,633	Valid
Pernyataan 6	0,254	0,817	Valid
Pernyataan 7	0,254	0,665	Valid
Pernyataan 8	0,254	0,425	Valid
Pernyataan 9	0,254	0,736	Valid
Pernyataan 10	0,254	0,625	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (fisik) (X2) dan kinerja (Y) memiliki rhitung > rtabel 0,254 maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

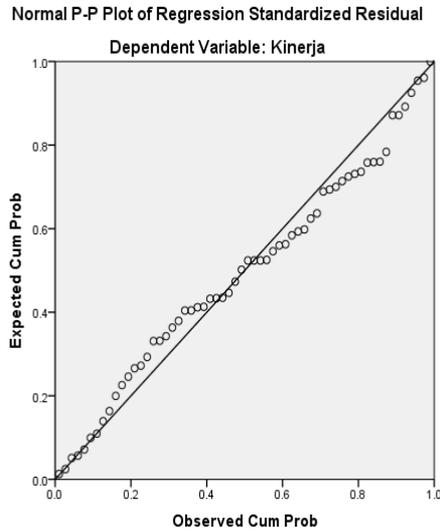
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**  
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	.883	10
Lingkungan Kerja	.883	10
Kinerja Karyawan	.848	10

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan beberapa tabel diatas, diperoleh nilai *Cronbach's alpha* >0,60, sehingga hasil pengukuran variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (fisik) (X2) dan kinerja (Y) dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Hasil diolah SPSS (2024)

**Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot**

Dapat dilihat pada gambar diatas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

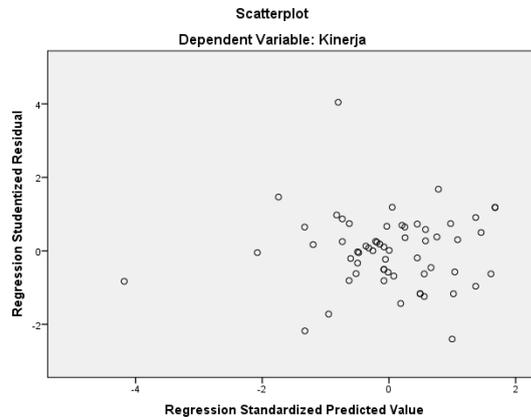
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13.300	3.081		4.317	.000			
Motivasi Kerja	.413	.114	.504	3.615	.001	.384	2.602	
Lingkungan Kerja	.246	.116	.295	2.117	.039	.384	2.602	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,384 dan lingkungan kerja sebesar 0,384 dan *tolerance* tersebut diatas 0,01. Dan nilai VIF motivasi kerja sebesar 2,602 dan lingkungan kerja sebesar 2,602 nilai tersebut dinyatakan kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Dan dapat disimpulkan data tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.300	3.081		4.317	.000
Motivasi Kerja	.413	.114	.504	3.615	.001
Lingkungan Kerja	.246	.116	.295	2.117	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan  $Y = 13,300 + 0,413X_1 + 0,246X_2$ , dengan nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 13,300, artinya tidak terjadi perubahan variabel independen, maka nilai variabel dependen sebesar 13,300. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,413 bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,413. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,246 bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,246.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.559	3.28941

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

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,574 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6%, dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## Uji Hipotesis

### Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	15.418	3.000		
Motivasi Kerja	.603	.073	.735	8.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $8,266 > 2,002$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan.

**Tabel 7. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (Fisik) (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	16.921	3.202		
Lingkungan Kerja	.575	.079	.690	7.269	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $7,269 > 2,002$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

### Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	832.098	2	416.049	38.451	.000 <sup>b</sup>
Residual	616.752	57	10.820		
Total	1448.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $38,451 > 3,159$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan.

## **Pembahasan Penelitian**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear sederhana  $Y = 15,418 + 0,603X_1$ , dengan nilai konstanta sebesar 15,418 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 15,418. Dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,735, artinya tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi pada uji  $t$  sign  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $8,266 > 2,002$ ), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear sederhana  $Y = 16,921 + 0,575X_2$ , dengan nilai konstanta sebesar 16,921 artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 16,921. Dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,690, artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi pada uji  $t$  sign  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,269 > 2,002$ ), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear berganda  $Y = 13,300 + 0,413X_1 + 0,246X_2$ , dengan nilai konstanta sebesar 13,300 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) lingkungan kerja (fisik) ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 13,300. Dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,574, artinya tingkat hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja (fisik) terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi pada uji  $f$  sign  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $38,451 > 3,159$ ), dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel untuk mengukur kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja, tanpa memperhatikan variabel atau faktor lain yang memungkinkan lebih berpengaruh.

## **6. Kesimpulan**

Motivasi kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana  $Y = 15,418 + 0,603X_1$ , dengan nilai konstanta sebesar 15,418 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 15,418. Dan memperoleh nilai koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0,541 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9%, dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Lingkungan kerja (Fisik) ( $X_2$ ) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana  $Y = 16,921 + 0,575X_2$ , dengan nilai konstanta sebesar 16,921 artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 16,921. Dan nilai koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0,477 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 47,7% sedangkan sisanya 52,3%, dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja (Fisik) ( $X_2$ ) terdapat pengaruh terhadap kinerja secara simultan dapat dibuktikan dari hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 13,300 + 0,413X_1 + 0,246X_2$ , dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $38,451 > 3,159$ . nilai koefisien determinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,574 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6%, dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian,



### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azis, A. & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*3(3). 481-493
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bituni. *Jenius (Jurnal Unpam) Vol. 5 No 2*, 376.
- Osman, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO" Vol. 2 No 3*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2022). ). Pengaruh Kepribadian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. . *Jurnal Jenius Vol. 5 No. 3*, 662.