



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kristalin Ekalestari di Jakarta Selatan

Dimas Wahyu Aryatama

Dimaswahyuaryatama@gmail.com

Universitas Pamulang

Umar Hanis

dosen02005@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: Dimaswahyuaryatama@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of motivation and work environment both partially and simultaneously on employee performance at PT Kristalin Ekalestari in South Jakarta. The research method used is Quantitative Method. The sampling technique used was saturated with a sample of 60 respondents. Data analysis using Validity Test, Reliability Test, Descriptive Statistical Analysis, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test. The results showed that motivation has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.808 + 0.244X_1 + 0.599X_2$. The correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.787 The coefficient value is 61.9% and the hypothesis test obtained the value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(46.351 > 3.16)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT Kristalin Ekalestari in South Jakarta.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kristalin Ekalestari Di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,808 + 0,244X_1 + 0,599X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,787 Nilai koefisien sebesar 61,9% dan Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,351 > 3,16)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kristalin Ekalestari di Jakarta Selatan.

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

PENDAHULUAN

Untuk dapat menjalankan usaha atau bisnisnya sebuah perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia yang unggul. Visi misi yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan nantinya akan dijalankan oleh sumber daya manusia tersebut. sumber daya manusia yang dimaksud disini merupakan daya fisik dan daya pikir. untuk itu perusahaan perlu menyeleksi sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar nantinya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang mencurahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi disini berperan dalam mengarahkan energi karyawan agar lebih fokus untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kondisi mental yang positif dalam lingkungan kerja dapat memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja

maksimal. Motivasi kerja terbentuk dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri seseorang dan menjadi acuan utama dalam menilai kerelaan bekerja, sedangkan faktor eksternal dipengaruhi oleh suasana kerja, seperti gaji, bonus, harapan, serta hubungan antaranggota perusahaan. Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup hubungan antara karyawan dan atasan, tetapi juga aspek-aspek fisik seperti pendingin ruangan, ventilasi udara, penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor utama yang mendukung kinerja optimal karyawan.

Fokus dalam penelitian ini ialah PT Kristalin Ekalestari. PT Kristalin Ekalestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan. Hasil tambang yang dihasilkan oleh PT Kristalin Ekalestari adalah emas, silver dan logam lainnya. Selain melakukan pertambangan emas, perusahaan ini juga mendukung usaha pertambangan lokal milik warga setempat. Dengan melakukan kolaborasi dengan warga setempat, PT Kristalin Ekalestari bertujuan untuk meningkatkan komoditas emas lokal.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti terkait pencapaian kinerja karyawan PT Kristalin Ekalestari dalam periode 2019-2022 menunjukkan rata-rata sebesar 81%. Meskipun kinerja pegawai tergolong cukup baik, hasil yang diperoleh masih belum maksimal. Pada tahun 2019, kinerja karyawan berada pada angka terendah, yaitu 78,5%. Kemudian, terjadi peningkatan pada tahun 2020 menjadi 82%, yang terus berlanjut pada tahun 2021 dengan capaian tertinggi sebesar 85,2%. Namun, pada tahun 2022, kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 80,6%. Data lainnya yang didapatkan oleh peneliti ialah ditemukannya fenomena bahwa rendahnya motivasi berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang memengaruhi hal ini terlihat pada poin-poin tertentu. Pada poin kedua, hanya 8 karyawan yang merasa lingkungan kerja aman dan nyaman, sementara 12 karyawan tidak setuju. Pada poin ketiga, 7 karyawan merasa fasilitas kerja sudah mendukung, sedangkan 13 karyawan berpendapat sebaliknya. Poin keempat menunjukkan bahwa hanya 7 karyawan yang menganggap prestasi mereka bermanfaat dalam pekerjaan, sementara 13 karyawan tidak merasakan hal tersebut. Selain itu, pada poin kelima, 9 karyawan merasa mendapatkan dukungan dari atasan, sedangkan 11 karyawan lainnya belum merasakan hal yang sama.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Pertama, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kristalin Ekalestari. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kristalin Ekalestari. Ketiga, Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kristalin Ekalestari

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Mangkunegara (2019:1) mengutarakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan".

Motivasi

Menurut Hasibuan & Silvy (2019) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

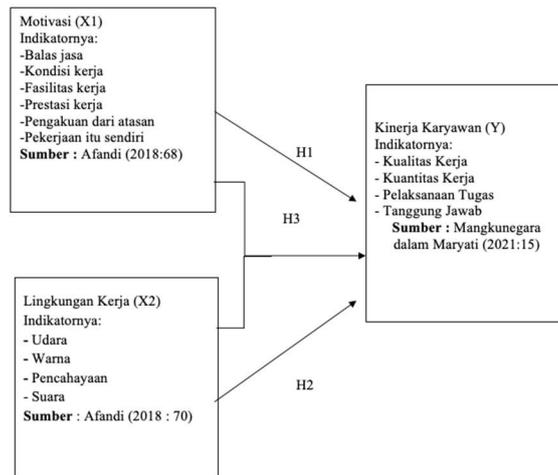
Lingkungan Kerja

Menurut Prakasa (2021:50), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang.

Kinerja

Menurut Ganyang (2018:187) “kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu”.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga pengaruh motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif. Dikutip oleh Sugiyono (2019:17) Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Realibitas

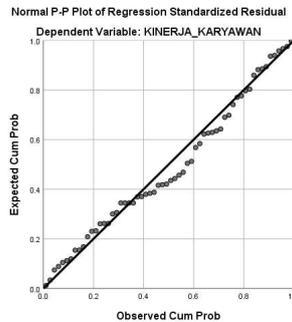
Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Motivasi (X1)	0,751	0,600	Realibel
Lingkungan Kerja (X2)	0,673	0,600	Realibel

Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,600	Realibel
----------------------	-------	-------	----------

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* dari masing masing variabel sudah diatas 0,600

Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.484	2.067
Lingkungan Kerja	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai tolerance pada variabel motivasi dan lingkungan kerja yaitu sebesar 0,484 dan nilai VIF 2,067. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.641	2.140		2.168	.034
	Motivasi	.041	.062	.122	.656	.514
	Lingkungan Kerja	-.107	.070	-.284	-1.526	.133

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi $0,514 > 0,050$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,113 > 0,050$. Dengan demikian model regresi pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.606	2.355	2.022

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ditemukan adanya autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.022 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.556	3.585		5.177	.000
	Motivasi	.600	.084	.682	7.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,556 + 0,600X_1$, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X_1), maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 18,556 poin. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,600 mengindikasikan bahwa dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) tetap, setiap peningkatan 1 unit pada motivasi kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,600 poin.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.703	3.599		3.252	.002
	Lingkungan Kerja	.756	.084	.763	8.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi $Y = 11,703 + 0,756X_2$, dapat disimpulkan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja (X_2), maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 11,703 poin. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lainnya tetap, setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,756 poin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.808	3.556		2.758	.008
	Motivasi	.244	.103	.278	2.364	.022
	Lingkungan Kerja	.559	.117	.563	4.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi $Y = 9,808 + 0,244X_1 + 0,599X_2$, dapat disimpulkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 9,808 poin. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,244 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) tetap, setiap peningkatan 1 unit pada motivasi kerja (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,244 poin. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,599 mengindikasikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) tetap, setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja (X₂) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,599 poin.

analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa, dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,682 dimana nilai tersebut berada didalam interval 0,600-0,799 yang dimana interval tersebut termasuk dalam kategori “Kuat”. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X₁ dengan Variabel Y memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	60	60
---	----	----

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

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai korelasi sebesar 0,763 dimana hasil tersebut masuk dalam kategori “Kuat”. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ dengan variabel Y memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara simultan Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.606	2.355

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,787 dimana nilai tersebut masuk kedalam interval 0,600-0,799 yang dimana interval tersebut adalah “kuat”. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.457	2.766

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,466. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh sebesar 46,6% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100-46,6) = 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.575	2.447

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,582. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100-58,2) = 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.606	2.355

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,619. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar (100-61,9) = 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

Uji t

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.556	3.585		5.177	.000
	Motivasi	.600	.084	.682	7.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,110 > 2,002). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dari pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.703	3.599		3.252	.002
	Lingkungan Kerja	.756	.084	.763	8.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,985 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji f

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	514.335	2	257.168	46.351	.000 ^b
	Residual	316.248	57	5.548		
	Total	830.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,351 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Kristalin Ekalestari Di Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut Pertama, Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ditunjukkan oleh persamaan linear sederhana regresi $Y = 18,556 + 0,600 X1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,682 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 46,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ tabel ($7,110 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 11,703 + 0,756 X2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,763 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ tabel ($8,985 > 2,002$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 9,808 + 0,244X1 + 0,599X2$. Nilai korelasi sebesar 0,787 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $>$ Nilai F tabel yaitu ($46,351 > 3,16$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anoraga, Pandji. 2020. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Renika Cipta Arikunto, Suharsimi (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi (2020:242) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Manajemen Press

- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 17(2), 47-58.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2019). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. *Center for Academic Publishing Service*.
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Buku Seru.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamarjurnal Magenta Vol. 9 No. 2, Maret (2021) Hal 75-8
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) . Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kompri, M. P. I. (2016). Motivasi Pembelajaran Perspektif guru dan siswa. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- M. Manullang. 2018. Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Machmed Tun Ganyang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Cetakan Pertama. Bogor: IN MEDIA.
- Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT.
- Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. UMY Press.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group