



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Duren Jaya Bekasi

Roddyan Alianissa

dianalnssa@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No. 81, Marga Mulya, Bekasi

Korespondensi penulis: *dianalnssa@gmail.com*

Abstrak: *The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. FIFGROUP Duren Jaya Bekasi Branch. This research aims to measure the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. FIFGROUP Duren Jaya Bekasi Branch. The sampling technique used in this research used saturated samples. The data collection tool in this research used a questionnaire with 52 respondents. The design used in this research is testing using SPSS for Windows version 26. The results of this research show that the work environment has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance the work environment and motivation work has a significant effect on the performance of PT FIFGROUP employees This research provides suggestions to PT. FIFGROUP Duren Jaya Bekasi Branch to be able to pay more attention to work space facilities, and provide work motivation to its employees so that employee performance increases.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Alat pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 52 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian dengan menggunakan SPSS for windows versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP. Penelitian ini memberikan saran kepada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi untuk dapat memperhatikan lagi dalam fasilitas sarana ruangan kerja, dan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat disetiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik didalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak. pemberian motivasi serta melalui pendidikan (Dolly .P Sitanggang, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu mengumpukan semua karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Grahayudha et al., 2019).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang menggerakkan seseorang agar menyelesaikan pekerjaannya dengan produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan dapat melaksanakan berbagai jenis hal yang dapat mendorong motivasi karyawan seperti, tersedia jaminan kesehatan, memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai (Nugroho et al., 2021).

PT. Federal International Finance (FIFGROUP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan ritel. Perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan pembiayaan ritel terbesar di Indonesia yang juga anak perusahaan PT Astra International Tbk. Saat ini FIFGROUP mempunyai 169 kantor cabang dan memiliki lebih dari 15 ribu orang karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Permasalahan yang terjadi pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti suara bising mesin printer kantor yang membuat karyawan terganggu dan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, printer yang sering berkendala dapat memperlambat pekerjaan padahal karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat, suhu ruangan yang panas membuat karyawan tidak maksimal bekerja, terdapat kursi kerja yang tidak nyaman membuat karyawan menjadi mudah lelah. Dari permasalahan tersebut karyawan tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja dengan baik, dampaknya kinerja karyawan akan menurun.

Begitu juga dengan motivasi kerja, ditemukan beberapa masalah berkaitan dengan motivasi kerja pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi dan dapat disimpulkan permasalahan tersebut yaitu seperti beberapa karyawan yang terkadang sering menunda pekerjaan. Selain itu sulit mendapatkan promosi jabatan, maka karyawan merasa tidak ada peluang untuk berkembang dan memajukan diri membuat karyawan merasa kurang termotivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pada PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Duren Jaya Bekasi “

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang memberikan lingkungan yang positif maka akan membawa pengaruh yang baik juga untuk karyawan (Irfana, Tungga Buana et al., 2024).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Hakim & Hazmanan, 2020) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan/ cahaya ditempat kerja
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Bau tidak sedap
- e. Keamanan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan (Nurzakiah et al., 2024).

Indikator Motivasi Kerja

Terdapat indikator motivasi kerja sebagai berikut : (Khaifi, 2022).

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hendri & Yunita, 2019)

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai itu dapat diukur dengan tiga (3) indikator, yaitu: (Susanti, 2022).

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial yang didasarkan pada pengujian sebuah teori seperti variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk mengetahui apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Balaka, 2022). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di PT. FIFGROUP. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah geografis yang terdiri dari benda-benda atau orang-orang dengan serangkaian fitur dan atribut yang telah ditentukan sebelumnya yang darinya dapat ditarik kesimpulan (Rahmayanti, 2024). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. FIFGROUP sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Susanto et al., 2024)..

Uji Validitas

Pengertian validitas adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut (Muslimin, 2021) :

- a. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha* (Muslimin, 2021). Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,600$

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji statistik ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal, dan sebaliknya (Balaka, 2022).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* $> 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Balaka, 2022)

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Balaka, 2022).

Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data, kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah (Sugiyono, 2018b) :

- a. H_0 : tidak memenuhi kelayakan
- b. H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria :

- a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t (Parsial)

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dimana taraf signifikansinya 5%

- a. H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- b. H_a : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Kriteria :
 - a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
 - b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang dimiliki (Oktaviani Riska & Ruslina Lisda, 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan FIFGROUP yang berlokasi di Komplek, Ruko Mitra Bekasi, Jl. Insinyur H. Juanda No.18 Blok E No..17, Duren Jaya, Kec. Bekasi Tim., Kota Bekasi, Jawa Barat 17111.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,454	0,2732	Valid
	X1.2	0,492	0,2732	Valid
	X1.3	0,571	0,2732	Valid
	X1.4	0,480	0,2732	Valid
	X1.5	0,451	0,2732	Valid
	X1.6	0,417	0,2732	Valid
	X1.7	0,428	0,2732	Valid
	X1.8	0,586	0,2732	Valid
	X1.9	0,545	0,2732	Valid
	X1.10	0,370	0,2732	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,471	0,2732	Valid
	X2.2	0,400	0,2732	Valid
	X2.3	0,448	0,2732	Valid
	X2.4	0,429	0,2732	Valid
	X2.5	0,553	0,2732	Valid
	X2.6	0,608	0,2732	Valid
	X2.7	0,574	0,2732	Valid
	X2.8	0,392	0,2732	Valid
	X2.9	0,572	0,2732	Valid
	X2.10	0,436	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y.1	0,596	0,2732	Valid
	Y.2	0,417	0,2732	Valid
	Y.3	0,467	0,2732	Valid
	Y.4	0,376	0,2732	Valid
	Y.5	0,661	0,2732	Valid
	Y.6	0,516	0,2732	Valid
	Y.7	0,552	0,2732	Valid
	Y.8	0,526	0,2732	Valid
	Y.9	0,447	0,2732	Valid
	Y.10	0,502	0,2732	Valid

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE (FIFGROUP)
CABANG DUREN JAYA BEKASI*

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa r hitung pada tiap lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crocbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,606	0,600	Realibel
2	Motivasi Kerja	0,638		Realibel
3	Kinerja Karyawan	0,677		Realibel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai koefisien realibel yang telah ditentukan $>0,600$. Dari masing-masing variabel menunjukkan *Crocbach Alpha* melebihi 0,600 atas. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan realibel untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72392152
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.081
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas pada uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada variabel lingkungan kerja dan stress kerja adalah nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,080 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE (FIFGROUP)
CABANG DUREN JAYA BEKASI**

1	(Constant)	5.122	4.530		1.131	.264		
	X1	.408	.109	.394	3.736	.000	.732	1.366
	X2	.482	.103	.494	4.676	.000	.732	1.366

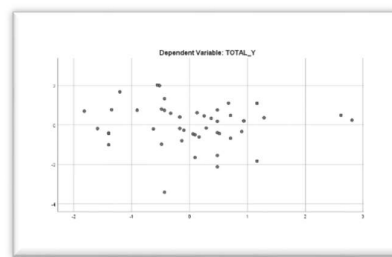
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja menghasilkan nilai *tolerance* sebesar $0,732 > 0,06$ dan diperoleh masing-masing variabel bebas dengan nilai VIF yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja senilai 1,366. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai $VIF < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik – titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu di atas, di bawah, dan disekitar angka 0, dan tidak mengumpul di satu titik tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.122	4.530		1.131	.264		
X1	.408	.109	.394	3.736	.000	.732	1.366
X2	.482	.103	.494	4.676	.000	.732	1.366

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 5,122 + 0,408 X1 + 0,482 X2$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 5,122
Memiliki arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 5,122.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1)
Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,408. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,408.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,482. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi Kerja maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,482.

Uji Hipotesis

Uji f

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.875	2	113.938	36.835	.000 ^b
	Residual	151.567	49	3.093		
	Total	379.442	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 36,835 > 3,19 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu HO ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.122	4.530		1.131	.264		
X1	.408	.109	.394	3.736	.000	.732	1.366
X2	.482	.103	.494	4.676	.000	.732	1.366
a. Dependent Variable: Y							

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Dari hasil olah data pada tabel di atas dapat diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,736 > 2,00958 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu HO ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 4,676 > 2,00958 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka HO ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.584	1.759
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,601 atau 60,1%. Hal ini berarti bahwa 60,1 % variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Sedangkan sisanya 39,9 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3.736 (t-hitung) lebih besar daripada 2,00958 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi.
2. Berdasarkan hasil uji dan analisi data untuk hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4.676 (t-hitung) lebih besar daripada 2,00958 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi.
3. Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H3) telah diperoleh F hitung, dengan nilai F hitung sebesar 36,835 yang mana lebih besar daripada 3,19 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah Kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi
- b. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi
- c. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP Cabang Duren Jaya Bekasi

Saran

- a. Bagi Peneliti
Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Bagi Perusahaan
 1. Dari segi lingkungan kerja yaitu perlu diperhatikan lebih baik fasilitas yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar karyawan lebih nyaman dan memiliki semangat yang lebih tinggi.

2. Dari segi motivasi kerja perlu diperhatikan lebih baik lagi yaitu atasan sebaiknya lebih sering memotivasi karyawan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang lebih bervariasi sehingga penulis selanjutnya dapat lebih baik dan lebih memperkaya pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru, 1–126
- Grahayudha, G. R., Musadieuq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2014). (Studi Pada Karyawan Pt . Axa Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). 8(1), 1–7.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 3(2), 130–142
- Tungga Buana Irfana, Asna Oktavi Dismarani, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Tayoh Sarana Sukses. Journal Of Management And Creative Business, 2(2), 127–143. . <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V2i2.2302>
- Hakim, F., & Hazmanan, K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://Repositori.Unsil.Ac.Id/4157/%0ahttp://Repositori.Unsil.Ac.Id/4157/9/9.> **Bab Ii Tinjauan Pustaka.Pdf**
- Nurzakiah, B., Lestari, E., Wenny, N., & Febrian, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. 6(1), 46–64.
- Khaifi, M. Z. (2022). Skripsi Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina Ru Ii Sungai Pakning. Uin Suska Riau
- Hendri, D. A., & Yunita, T. (2019). Analisis Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Taspem (Persero) Bekasi. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM), 15(2), 1–6.
- Susanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1, 130. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rahmayanti A. P ., Karyaningsih (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Produktivitas Perangkat Desa Se-Kecamatan Purwasari Kabupaten Karawang 10(9), 537–547
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi , Sampel , Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). 3(1), 1–12.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. Amsir Management Journal, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/Amj.V1i2.22>
- Sugiyono. (2018b). Teori Rumus Regresi. Metode Penelitian, 34–51.
- Riska Oktaviani, & Ruslina Lisda. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pinang Kota Pangkalpinang). (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)., 45–78.