

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTAZAM SUKSES BERJAMA'AH SUKABUMI

Nabilah Tita Priniansyah¹, Murniyati²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

nabilahtirta8@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Abstrak - Nabilah Tirta Priniansyah (64200707), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi.

PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil. Perusahaan menyediakan bahan kain sudah jadi dengan banyak motif yang ditawarkan untuk kemudian diperjual belikan dipasaran yang dapat diolah kembali menjadi sebuah pakaian. Panjang kain yang dijual dapat disesuaikan dengan permintaan pembeli. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Data yang diperoleh melalui kuesioner menggunakan pengukuran skala likert. Sampel penelitian berjumlah 45 karyawan dengan menggunakan teknik pengumpulan sampling jenuh. Analisis yang digunakan adalah pengujian hipotesis T dan uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan hasil yang diperoleh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial dan maupun secara simultan.

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

Abstract - Nabilah Tirta Priniansyah (64200707), The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi.

PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi is a company engaged in the textile industry. The company provides finished fabric materials with various offered patterns that can then be sold on the market and further processed into clothing. The length of the fabric sold can be adjusted according to the buyer's request. This thesis research aims to analyze and determine whether there is an influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi, both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. The data collection methods used in this thesis are questionnaires, interviews, observation, and literature study. The data obtained through the questionnaires used a Likert scale measurement. The research sample consisted of 45 employees using the saturated sampling technique. The analysis used includes T-test and F-test hypotheses testing with the assistance of SPSS 25 software. Based on the results obtained, the work environment and work motivation significantly influence employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Di jaman yang semakin maju dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran kinerja karyawan menjadi krusial bagi keberhasilan sebuah organisasi salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan segala potensi yang dimiliki oleh perseorangan/kelompok yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan/pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan memperkuat keunggulan bersaing perusahaan,

dengan memastikan kepatuhan hukum dan regulasi yang berlaku (Putra et al., 2023). Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja yang kondusif, aman dan nyaman merupakan impian setiap karyawan. Jika lingkungan kerja yang terbentuk jauh dari kata kondusif kegiatan yang terjadi didalamnya juga akan sangat berpengaruh. Hal-hal positif perlu diterapkan dilingkungan bekerja baik dari atasan ke bawahan hingga sesama karyawan. Jika karyawan menyukai tempatnya bekerja

maka karyawan akan menyukai bidang pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan hati senang dan kondusif. Begitupun sebaliknya jika lingkungan tempat bekerja jauh dari kata nyaman maka loyalitas yang diberikan karyawan akan berkurang dan dapat menyebabkan karyawan tidak mersa kondusif sampai menyebabkan adanya karyawan yang mengundurkan diri.

Motivasi merupakan alat untuk mendorong rangsangan dalam melakukan pekerjaan yang diinginkan orang lain atau diri sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suwaji & Manajemen, 2023). Motivasi harus ditanamkan pada diri para karyawan perusahaan agar mereka mendapat informasi penting bahwa perusahaan atau organisasi tersebut memberikan dampak positif kepada penerima manfaat yaitu individu dan kelompok yang dilayani oleh perusahaan itu sendiri, sehingga karyawan akan bekerja lebih giat (Ohorella, 2020). Kesimpulan yang dapat diambil motivasi kerja ialah segala hal yang mampu menjadi dorongan atau semangat dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang diberi perusahaan kepada pegawainya. Banyak hal yang bisa menjadi motivasi kerja karyawan, lingkungan tempat bekerja yang baik, bisa menjadi salah satu alasan seseorang menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal baik itu lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Selama perusahaan dapat memotivasi karyawan dan memberikan kenyamanan kepada karyawannya maka karyawan akan bekerja lebih giat lagi.

Karyawan merupakan penggerak organisasi yang menjadi motivator keberhasilan di perusahaan, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja perusahaan pun akan meningkat. Karyawan diinstruksikan agar meningkatkan kinerjanya supaya mempunyai sikap dan juga perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, komitmen dan disiplin. Untuk mencapai kinerja yang terbaik, perusahaan berkepentingan untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan pegawai sesuai pada sistem yang berlaku dalam perusahaan (Saputra & Rosyida, 2020). Kinerja atau performance adalah pencapaian dari suatu kegiatan yang telah dilakukan seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi dengan sasaran

dan visi misi dari sebuah perusahaan atau organisasi yang telah dibuat dalam sebuah perencanaan, strategi perusahaan atau organisasi (Fatyandri & Yang, 2023). Kinerja karyawan bisa disebut sebagai hasil performa karyawan yang dinilai dari berbagai aspek sebagai penilaian, seperti kualitas, kuantitas, termasuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan wujud kerja yang dijalankan oleh pegawai, yang biasanya menjadi dasar penilaian perusahaan. Oleh sebab itu, perlu adanya upaya dan upaya dalam meningkatkan kinerja (Br Tarigan, 2022).

Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dan kinerja karyawan merupakan variabel terikat. Sehubungan dengan hal itu peneliti tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi.

II. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan tahapan penting dalam proses penelitian yang memungkinkan peneliti merencanakan, mengorganisasikan, dan melakukan penelitian dengan tujuan tertentu (Tojiri et al., 2023). Desain penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang variabel independen dan dependennya. Peneliti memakai penelitian asosiatif "Penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih." (Machali, 2021). Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup obyek/subyek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti (Sihotang, 2023). Dengan populasi yang ada peneliti akan dapat mengembangkan dan menganalisis tentang penelitian yang sedang dilakukan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi sebanyak 45 karyawan tersebar.

b. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan sebagian dari semua objek yang diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Machali, 2021). Berdasarkan jenis datanya penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif umumnya dilakukan dengan jumlah sampel

yang dibutuhkan berdasarkan populasi yang ada. Dengan populasi yang dimiliki oleh PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Metode survei pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau survei sensus. Pengambilan sampel jenuh atau sensus adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Machali, 2021).

III. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah. Banyaknya kuesioner yang dibagikan yaitu sebanyak 45 kuesioner dan diisi oleh responden dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin.

Berdasarkan jenis kelamin diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	21	46,7
2	Perempuan	24	53,3
Total		45	100

Sumber: Hasil Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel III.1 diketahui bahwa karyawan pada perusahaan PT. Multazam Sukses Berjama'ah jumlah yang hampir seimbang antara laki-laki dan perempuan. Yang mana laki-laki memiliki jumlah karyawan sebanyak 21 orang dengan presentase 46,7% dan perempuan memiliki jumlah karyawan sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak 53,3%.

b. Usia.

Berdasarkan usia diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.2
Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase%
1	20-25 tahun	27	60%
2	26-30 tahun	10	22,2%
3	31-35 tahun	1	2,2%
4	36-40 tahun	4	8,9%
5	≥ 40 tahun	3	6,7%
Total		45	100

Sumber: Hasil Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel III.2 diketahui bahwa karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah dengan 27 karyawan berusia 20-25

tahun dengan persentase 60%, 10 karyawan berusia 26-30 tahun dengan persentase 22,2%, 1 karyawan berusia 31-35 tahun dengan persentase 2,2%, 4 karyawan berusia 36-40 tahun dengan persentase 8,9% dan usia 40 tahun atau lebih dari 40 tahun sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6,7%.

c. Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	23	51,1
2	D3	6	13,3
3	S1	12	26,7
4	S2	4	8,9
Total		45	100

Sumber: Hasil Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel III.3 diketahui pendidikan terakhir karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah memiliki 23 karyawan dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat, 6 karyawan memiliki pendidikan terakhir D3, 12 karyawan dengan pendidikan terakhir S1, 4 karyawan dengan pendidikan terakhir S2.s

d. Lama Bekerja.

Berdasarkan lamanya bekerja diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.4
Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	11	24,4
2	1 - 2 tahun	9	20
3	2 - 3 tahun	13	28,9
4	> 3 tahun	12	26,7
Total		45	100

Sumber: Hasil Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel III.4 diketahui bahwa lamanya karyawan bekerja pada PT. Multazam Sukses Berjama'ah yaitu kurang dari satu tahun sebanyak 11 karyawan, 1-2 tahun sebanyak 9 karyawan, 2-3 tahun sebanyak 13 karyawan, dan karyawan dengan lebih dari 3 tahun sebanyak 12 karyawan.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang diambil melalui kuesioner valid atau tidak. Untuk mengetahuinya uji validitas memiliki kriterianya yaitu apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk perbandingan r tabel yaitu $(n) = 45$ dengan perhitungan $df = (45-2)$. Hasil dari uji validitas yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel III.5

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Luas ruangan kerja cukup memadai untuk menjalankan tugas sehari-hari dengan nyaman	0,957	0,294	Valid
2	Penerangan yang ada baik cahaya matahari dan listrik diruangan telah sesuai dengan kebutuhan	0,954	0,294	Valid
3	Fasilitas yang tersedia sudah memadai untuk melakukan aktivitas kerja.	0,951	0,294	Valid
4	Lingkungan tempat bekerja jauh dari kebisingan.	0,916	0,294	Valid
5	Dapat lebih berkonsentrasi karena jauh dari kebisingan	0,870	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Pada tabel III.5 diatas merupakan hasil dari uji validitas lingkungan kerja, diketahui bahwa lima butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung secara keseluruhan nilainya lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,294, dari hasil perbandingan tersebut artinya seluruh item butir pertanyaan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel III.6

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan sudah layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	0,956	0,294	Valid
2	Kondisi keseluruhan tempat kerja sudah cukup baik, termasuk faktor-faktor seperti kebersihan, keteraturan, dan kenyamanan	0,959	0,294	Valid
3	Kebijakan perusahaan	0,962	0,294	Valid

	mendukung keseimbangan kerja-hidup yang sehat bagi karyawan			
4	Merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat atau masalah Anda kepada rekan kerja atau atasan	0,944	0,294	Valid
5	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.	0,984	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada tabel III.6 diatas yang merupakan hasil dari uji validitas motivasi kerja, diketahui bahwa lima butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung secara keseluruhan nilainya lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,294, dari hasil perbandingan tersebut artinya seluruh item butir pertanyaan Motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel III.7

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket.
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0,953	0,294	Valid
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0,970	0,294	Valid
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0,971	0,294	Valid
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	0,954	0,294	Valid
5	Memanfaatkan waktu secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan	0,951	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Pada tabel III.7 diatas yang merupakan hasil dari uji validitas kinerja karyawan, diketahui bahwa lima butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai r hitung secara keseluruhan nilainya

lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,294, dari hasil perbandingan tersebut artinya seluruh item butir pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji ini peneliti menguji apakah data yang ada merupakan data yang dapat dipercaya (reliabel). Jumlah instrumen yang diuji ialah sebanyak 15 instrumen dimana 10 instrumen dari variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dan 5 instrumen dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari atau diatas 0,60.

Tabel III.8
Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Batasan	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	5	0,960	0,60	Reliabel
Motvasi Kerja (X2)	5	0,979	0,60	Reliabel
Kinerja (Y1)	5	0,978	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada tabel III.8 hasil dari data uji reliabilitas yang dilakukan baik variabel dependen dan independen nya adalah reliabel karena nila dari cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Dalam penelitian uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dalam model regeresi memiliki distribusi normal atau tidak, dikatakan normal apabila hasil dari nilai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

Tabel III.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,89440082
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,128
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Pada tabel III.9 diatas merupakan hasil uji normalitas menggunakan *sample kolmogorov-smirnov test* yang mana hasilnya dapat dilihat pada kolom hasil *Asymp. Sig.* Dimana hasilnya menunjukkan angka 0,016 > 0,05. Artinya variabel dependen dan independennya normal.

b. Uji Multikolinieritas.

Dalam penelitian uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dengan cara melihat nilai dari VIF (Variance Inflation factor) dan nilai tolerance. Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel III.10
Uji multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance		VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	,335	,551		,608	,547			
Lingkungan Kerja	,428	,082	,399	5,243	,000	,105	9,535	
Motivasi Kerja	,575	,073	,601	7,892	,000	,105	9,535	

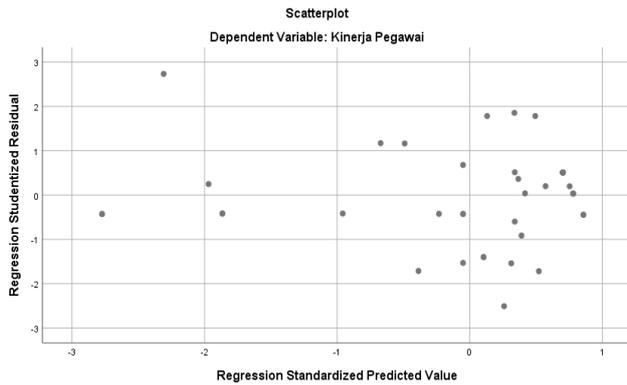
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada tabel III.10 diatas, yang merupakan dari hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 9,535 < 10 dan nilai dari tolerance yaitu 0,105 > dari 0,1 maka data yang ada tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Dalam pengujian yang dilakukan maka diketahui hasilnya sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Gambar VI.1
Uji Heteroskedastisitas

Dalam gambar VI.1 di atas yang merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Dikarenakan titik-titik yang ada pada gambar tersebar secara acak dimana pada sumbu y terdapat titik diatas nol dan terdapat pula dibawah nol begitupun pada sumbu x. Yang mana artinya model regresi yang ada layak untuk digunakan dalam pengujian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Dalam Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh parsial atau tersendiri yang diberikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari pengujian yang didapat sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,5/2 ; 45-2-1) = t (0,025 ; 42) = 2,018$$

Tabel III.11
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,335	,551		,608	,547
	Lingkungan	,428	,082	,399	5,2	,000

n				4	0
Kerja				3	0
Motivasi Kerja	,575	,073	,601	7,892	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

a. Dalam baris tabel lingkungan kerja, nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,243 > 2,018$ selain itu nilai signifikan yang dihasilkan bernilai 0,000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

b. Dalam baris tabel motivasi kerja nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $7,892 > 2,018$ selain itu nilai signifikan yang dihasilkan bernilai 0,000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H0 ditolak dan H2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

c. Uji F

Pengujian ini digunakan untuk membandingkan variabilitas antar kelompok data atau untuk menguji hipotesis tertentu dalam konteks analisis varians (ANOVA) dan regresi linier. Artinya uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari pengujian sebagai berikut:

$$f \text{ tabel} = f (k ; n-k) = f (2 ; 45-2) = f (2 ; 43) = 3,21$$

Tabel III.12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1342,802	2	671,401	80,511	,000 ^b
	Residual	35,198	42	,838		

ua l					
To tal	13 78, 00 0	4 4			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel uji f diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai f hitungnya lebih besar daripada nilai f tabel yaitu $801,151 > 3,21$. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

5. Uji Koefisien Determinasi

Dalam uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat berapa persen prngaruh yaang diberikan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai R^2 dalam model regresi semakin besar maka pengaruh variabel independen terhadap dependen semakin besar pula dan begitupun sebaliknya jika nilainya semakin kecil makan akan semakin kecil pula pengaruhnya. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

1. Uji Koefisien Derteminasi Lingkungan Kerja.

Hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi lingkungan kerja menggunakan spss didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel III.13

Koefisien Derteminasi Lingkungan Kerja

Model Summary				
M o d e l	R	R Squ are	Adjust ed R Squar e	Std. Error of the Estima te
1	,9 68 a	,937	,935	1,4255 9
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel koefisien determinasi lingkungan kerja diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari R^2 square yaitu sebesar 0,937 atau 93,7%. Maka artinya pengaruh variabel independen lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

besar/kuat terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan sebesar 93,7%.

2. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja.

Hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi motivasi kerja menggunakan spss didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel III.14

Koefisien Derteminasi Motivasi Kerja

Model Summary				
M o d e l	R	R Squ are	Adjust ed R Squar e	Std. Error of the Estima te
1	,9 79 a	,958	,957	1,1637 2
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel koefisien determinasi moivasi kerja diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari R^2 square yaitu sebesar 0,958 atau 95,8%. Maka artinya pengaruh variabel independen motivasi kerja secara prsial berpengaruh besar/kuat terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan sebesar 95,8%.

6. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi motivasi kerja menggunakan spss didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel III.15

Koefisien Derteminasi Simultan

Model Summary				
M o d e l	R	R Squ are	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estima te
1	,9 87 a	,974	,973	,91545
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel koefisien determinasi simultan diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari R^2 square yaitu sebesar 0,974 atau 97,4%. Maka artinya pengaruh variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh besar terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan sebesar 97,4%.

VI Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada bagian uji T bahwa lingkungan kerja pada PT. Multazam Sukses Berjama'ah berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawannya dapat dilihat dari data nya dimana nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,243 > 2,018$ selain itu nilai signifikan yang dihasilkan bernilai 0,000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

Selain itu, dapat dilihat dari koefisien determinasi lingkungan kerja diatas, bahwa nilai dari R^2 square memiliki nilai 93,7%. Maka artinya pengaruh variabel independen lingkungan kerja secara parsial berpengaruh besar/kuat terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan sebesar 93,7%.

Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana karyawan PT. Multazam bekerja. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari cahaya ruangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan menemukan cara untuk mengurangi kebisingan yang ada dalam perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji T diketahui bahwa motivasi kerja pada PT. Multazam Sukses Berjama'ah berpengaruh positif pada kinerja karyawan nya dimana nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $7,892 > 2,018$ selain itu nilai signifikan yang dihasilkan bernilai 0,000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

Selanjutnya dapat dilihat juga dari uji koefisien determinasi motivasi kerja bahwa nilai dari R^2 square yaitu sebesar 95,8%. Maka artinya pengaruh variabel independen motivasi kerja secara prsial berpengaruh besar/kuat terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan sebesar 95,8%.

Dapat hasil tersebut dapat ditarik kesimpulnya bahwa kondisi kerja yang ada, hubungan interpersonal yang terjalin serta kebijakan yang dibuat sangat berpengaruh terhadap karyawan, oleh sebab itu baik perusahaan maupun karyawan harus tetap saling menjaga hubungan interpersonalnya, dan perusahaan perlu menetapkan kebijakannya

dengan tetap memperhatikan kenyamanan karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai f hitungnya lebih besar daripada nilai f tabel yaitu $801,151 > 3,21$. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

Dan dalam pengujian koefisien determinasi simultan dapat diketahui bahwa nilai dari R^2 square yaitu sebesar 0,974 atau 97,4%. Maka artinya pengaruh variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan sebesar 97,4%

Artinya baik lingkungan kerja yang baik maupun motivasi kerja keduanya sangat mempengaruhi kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan PT. Multazam Sukses Berjama'ah.

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut::

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi hal ini dapat dilihat melalui uji t dengan hasil $5,243 > 2,018$ dan uji koefisien determinasi parsial lingkungan kerja sebesar 93,7%.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi hal ini dapat dilihat melalui uji t dengan hasil $7,892 > 2,018$ dan uji koefisien determinasi parsial motivasi kerja sebesar 95,8%.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multazam Sukses Berjama'ah Sukabumi hal ini dapat dilihat melalui uji f dengan hasil $801,151 > 3,21$ dan uji koefisien determinasi simultan sebesar 97,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Br Tarigan, P. S. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Multi Karya

- Medan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Fatyandri, A. N., & Yang, W. (2023). Analisis Pengaruh dari Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Analisis Pengaruh Dari Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Manufaktur Batam*, 12, 41–52. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana>
- Haryadi, W., & Samawa, U. (2024). *Pengantar manajemen* (Issue June 2021).
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jonwari, A. I. dan S. (2020). PENGARUH MOIIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Implementasi Marketing Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis*, 1, 16–29.
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Noor Riadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Nurdin, & Djuhartono Tjipto. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Ohorella, H. (2020). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. WAHANA LESTARI INVESTAMA KECAMATAN SERAM UTARA KABUPATEN MALUKU TENGAH Hasna. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 6(4), 1–10.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Putra, S. A., Arianty, D., Metris, D., Librianty, M. M. N., Mustahidda, S. E., & Kartadiwirya, K. B. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Andrina, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyi, N. (2021). *Motivasi Kerja. December 2021*, 164. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sahir, S. H. (2022). *METEDOLOGI PENELITIAN*.
- Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts.N 1 Lamongan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 93–102. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9046>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Suwaji, R., & Manajemen, P. S. (2023). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . SAKURA INTER BUANA. Vol 14 No*, 232–240.
- Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data* (Issue November).
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga

Kesehatan di Puskesmas Kabupaten
Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi
Covid 19. *Indonesian Journal of Public
Health and Community Medicine*, 1, 18–27.