



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Rindo Raya Jakarta Utara

Desi Pitasari^{1*}, Bilgah²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: dpitasari30@gmail.com

Abstract: Performance is a description of a result that can be measured by the effectiveness and efficiency of work carried out by human resources in realizing the targets, goals, vision and mission that are realized through a company's planning strategy. This research aims to determine and analyze the influence of the environment and motivation on employee performance at PT Pratama Rindo Raya. This research uses a quantitative statistical approach method. The sampling technique used was saturated sampling which had 38 respondents. Data collection techniques use observation through questionnaires. The results of this research show that the work environment (X_1) has a significant effect with a value of 0.848 or 84.8%, which means that the work environment variable (X_1) has a strong influence on employee performance (Y). Motivation (X_2) has a significant effect with a value of 0.842 or 84.2%, which means that the motivation variable (X_1) has a strong influence on employee performance (Y). The work environment (X_1) and motivation (X_2) simultaneously (together) have a significant influence on employee performance (Y) at PT Pratama Rindo Raya with a value of 90.4% and the remaining 9.6% is influenced by factors others that researchers are not careful about.

Keywords: Work environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak: Kinerja merupakan gambaran suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Rindo Raya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang memiliki 38 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dengan nilai 0,848 atau sebesar 84,8% yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dengan nilai 0,842 atau sebesar 84,2% yang artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pratama Rindo Raya dengan nilai sebesar 90,4% dan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Menurut Irianto dalam (Supriaddin, 2020), Manajemen sumber daya manusia mengakui pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang sangat vital untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui berbagai fungsi dan kegiatan, manajemen ini memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara dalam (Darmawan & Muttaqin, 2023), Kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Pratama Rindo Raya berdiri sejak tahun 2009 dan merupakan perusahaan bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa khususnya di bidang elektrikal dalam memenuhi

kebutuhan customer khususnya dalam pembangunan pembangkit listrik/elektrikal. Perusahaan ini di mulai dalam bentuk CV namun seiring dengan waktu perusahaan ini berkembang dalam bentuk PT. Dalam hal pelayanan customer perusahaan ini dinilai sudah cukup baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Supriaddin, 2020), Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang berada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Motivasi

Menurut Pamela & Oloko dalam (Setiawan, 2021), Motivasi adalah elemen kunci bagi keberhasilan organisasi dalam menjaga keberlangsungan pekerjaan dengan menyediakan dukungan yang kuat untuk bertahan dan berkembang.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Hasyim et al., 2020), Kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, dengan mematuhi hukum dan prinsip moral serta etika..

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pengukuran yang menyeluruh terhadap variabel-variabel dari objek yang diperlukan supaya pendekatan penelitian kuantitatif dapat memberikan hasil yang dapat di terapkan pada waktu lokasi dan keadaan.

Menurut Sugiyono dalam (Rosi, 2020), Penelitian survei adalah studi yang mengambil data dari sampel yang mewakili populasi besar atau kecil, dengan tujuan untuk mengidentifikasi kejadian relatif, distribusi, serta hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Alat penelitian yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data bersifat statistik kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini mengidentifikasi

tiga variabel: dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari uraian sebelumnya, dapat dipahami bahwa pendekatan kuantitatif dalam penelitian merupakan metode yang menggunakan analisis data statistik untuk menguji hipotesis secara sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan mengevaluasi dampak variabel independen, seperti lingkungan kerja dan motivasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di PT Pratama Rindo Raya. Dengan mengumpulkan data kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menetapkan hubungan empiris antara faktor-faktor tersebut, menggunakan alat statistik yang relevan untuk menganalisis hasilnya. Pendekatan kuantitatif ini memberikan kejelasan dan kerangka yang sistematis dalam menafsirkan data, serta memungkinkan untuk menggeneralisasi hasil penelitian dengan lebih luas.

Penelitian ini juga mengacu pada rumusan masalah dan konteks sejarah yang telah dijelaskan sebelumnya, yang memberikan landasan teoretis bagi penelitian ini. Dengan mempertimbangkan konteks perusahaan dan permasalahan yang relevan, penelitian ini menetapkan variabel-variabel yang relevan untuk diteliti, yaitu lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi saling berinteraksi dan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajerial yang lebih efektif di perusahaan tersebut.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil Pembahasan

Bagian ini mencakup proses analisis data yang merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan. Data yang digunakan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 38 karyawan PT Pratama Rindo Raya di Kelapa Gading, Jakarta Utara. Variabel yang dianalisis mencakup jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan usia para responden. Tujuan dari pengelompokan ini adalah untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang profil responden yang menjadi fokus penelitian. Dalam menganalisis data tersebut, peneliti memanfaatkan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25 for windows. Perangkat lunak ini membantu dalam melakukan berbagai perhitungan statistik yang diperlukan untuk mengurai data yang telah terkumpul. Hasil analisis komputer yang telah

dilakukan akan dilampirkan dalam halaman terlampir sebagai bahan referensi dan untuk mempermudah interpretasi hasil.

Hasil dari analisis data ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai karakteristik responden, seperti distribusi jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan rentang usia. Uraian tentang hasil uji output SPSS akan memberikan gambaran yang jelas tentang pola dan hubungan antarvariabel yang diobservasi. Informasi ini nantinya akan digunakan untuk mendukung kesimpulan dan saran dalam laporan penelitian ini, serta untuk menyusun rekomendasi yang relevan bagi PT Pratama Rindo Raya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, nilai r tabel ditentukan dengan signifikansi 0,05, dengan jumlah sampel $n = 38$ dan jumlah variabel bebas = 2. Untuk menghitung nilai r tabel, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Degre of Freedom} = n - 2$$

$$\text{Degre of Freedom} = 38 - 2 = 36$$

Jadi nilai r tabel adalah = 0,320

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel (0,320) maka item pernyataan valid
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel (0,320) maka item pernyataan tidak valid

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 25 For Windows*. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil perhitungan uji validatas varaiabel lingkungan kerja 10 item pernyataan adalah sebagi berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Kode Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keteranga n
	X1.1	633	0,320	Valid
	X1.2	782	0,320	Valid
	X1.3	821	0,320	Valid
	X1.4	627	0,320	Valid
	X1.5	795	0,320	Valid

Lingkungan Kerja (X₁)	X1.6	805	0,320	Valid
	X1.7	801	0,320	Valid
	X1.8	786	0,320	Valid
	X1.9	733	0,320	Valid
	X1.10	771	0,320	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel lingkungan kerja (X₁) lebih besar dari r tabel 0,320. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja adalah valid.

b. Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi dengan 10 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Kode Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X₂)	X2.1	795	0,320	Valid
	X2.2	741	0,320	Valid
	X2.3	842	0,320	Valid
	X2.4	551	0,320	Valid
	X2.5	691	0,320	Valid
	X2.6	823	0,320	Valid
	X2.7	789	0,320	Valid
	X2.8	865	0,320	Valid
	X2.9	660	0,320	Valid
	X2.10	873	0,320	Valid

Sumber: hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel motivasi kerja (X₂) lebih besar dari r tabel 0,320. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel motivasi adalah valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi kerja dengan 10 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Kode Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	607	0,320	Valid
	Y.2	817	0,320	Valid
	Y.3	712	0,320	Valid
	Y.4	528	0,320	Valid
	Y.5	795	0,320	Valid
	Y.6	739	0,320	Valid
	Y.7	740	0,320	Valid
	Y.8	698	0,320	Valid
	Y.9	848	0,320	Valid
	Y.10	837	0,320	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel 0,320 Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil jawaban dari kuesioner yang telah didapatkan, tujuannya untuk mengetahui tingkat konsistensi dari kuesioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel. Adapun kriteria dari suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$, jika nilai *cronbach's alpha* lebih kecil $\alpha < 0,60$ maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel. hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.916	> 0.60	Reliabel
2	Motivasi	0.922	> 0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.908	> 0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4 dari hasil pengujian reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di atas, terlihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,60. Penelitian ini melibatkan 38 responden. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,916, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,922. Selain itu, variabel kinerja karyawan juga menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang tinggi, yakni sebesar 0,908.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69168500
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.062
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

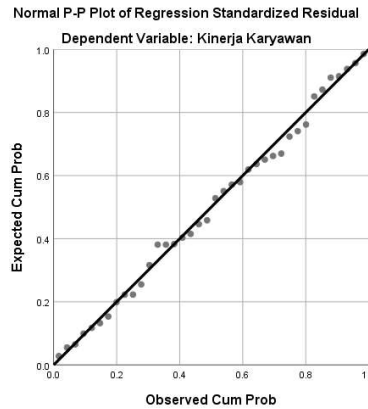
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang tertera di atas, tabel 5 menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan mengenai normalitas dalam

model regresi telah terpenuhi. Selanjutnya, pengujian normalitas juga dilakukan menggunakan grafik P-P Plot, yang akan dijelaskan berikutnya.:



Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas P-Plot

Dari hasil gambar 1 grafik normal Probability Plot uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian menurut Ghozali dalam (Darmawan & Muttaqin, 2023), pada grafik normal P-Plot diatas mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik, menurut Ghozali (Darmawan & Muttaqin, 2023), Biasanya, tidak seharusnya ada korelasi antara variabel independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas, perhatian diberikan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Umumnya, untuk menunjukkan ketiadaan multikolinieritas, digunakan nilai Tolerance yang lebih dari 0,1 atau nilai VIF yang kurang dari 10 sebagai pedoman.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.396	2.074		3.084	.004		

Lingkungan Kerja	.450	.095	.504	4.762	.000	.245	4.088
Motivasi	.405	.089	.479	4.528	.000	.245	4.088

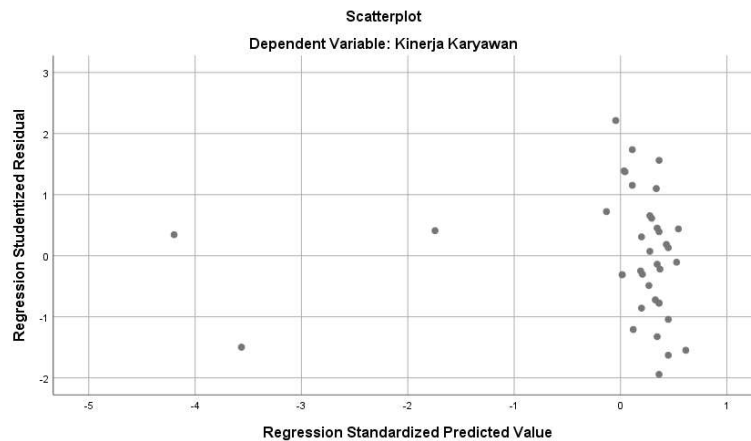
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai *Tolerance* yakni $0,245 > 0,10$. Dan nilai VIF $4,088 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat variasi yang tidak konsisten dari residual antar pengamatan. Model regresi yang diinginkan adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan scatterplot, di mana jika titik-titik tersebar secara tidak merata di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Informasi mengenai hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditemukan pada gambar yang terlampir.



Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan scatterplot pada Gambar 2 yang menunjukkan uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa titik-titiknya tersebar secara acak dan melintasi garis nol pada sumbu Y. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam data penelitian ini. Dengan demikian, asumsi-asumsi seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada data penelitian ini telah terpenuhi, memungkinkan pengujian lanjutan pada tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, sehingga analisis regresi berganda dipilih oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk menentukan dampak variabel independen, seperti lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2), terhadap kinerja karyawan di PT Pratama Rindo Jaya menggunakan SPSS 25. Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.396	2.074		3.084	.004		
	Lingkungan Kerja	.450	.095	.504	4.762	.000	.245	4.088
	Motivasi	.405	.089	.479	4.528	.000	.245	4.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25 diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 7 hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

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

$$Y = 6,396 + 0,450X_1 + 0,405X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B1-B2 = Koefisiensi Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

E = Standar Error

Berdasarkan tabel 7 diatas, model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Nilai constan sebesar 6,396 menunjukkan bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah 6,396.
- b. Koefisiensi regresi variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,450 yang berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

- c. Koefisiensi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,405 yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Pratama Rindo Raya Jakarta Utara. Penelitian ini melibatkan penyebaran kuesioner online melalui Google Form yang berisi pernyataan kepada 38 responden. Setelah data terkumpul, peneliti menganalisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji asumsi klasik peneliti melakukan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pada pengujian tersebut yang telah peneliti lakukan maka telah menghasilkan jawaban masing-masing pengujian, yakni sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Rindo Raya

Dari hasil penelitian terhadap 38 responden, ditemukan bahwa uji yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 4,762, lebih besar daripada nilai t tabel yang sebesar 2,024, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Pratama Rindo Raya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Rindo Raya

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 38 responden, didapati bahwa uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,528, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel (2,024) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Pratama Rindo Raya. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi yang tinggi membantu dalam pencapaian pekerjaan secara efisien.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Rindo Raya

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 38 responden, terlihat bahwa uji f untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai f hitung sebesar 164,859, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai f tabel (2,485) dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja

maupun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Pratama Rindo Raya. Adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang sudah di jelaskan, maka dapat disajikan implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara parsial ternyata variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil uji T dimana t hitung lingkungan kerja adalah 4,762 motivasi adalah 4,528.
2. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji F sebesar 164,859.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian Uji R diperoleh data bahwa nilai R Square pada penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja sebesar 0,904 atau 90,4% dan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah peneliti lakukan tentang pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Rindo Jakarta Utara dengan responden sebanyak 38 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pratama Rindo Raya Jakarta Utara hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja X_1 , diketahui bahwa nilai R square 0,848 atau sebesar 84,8% yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pratama Rindo Raya Jakarta Utara hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial antara variabel motivasi (X_2), diketahui bahwa nilai R square nilai R hitung 0,842 atau sebesar 84,2% yang artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1)

mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pratamma Rindo Raya Jakarta Utara berdasarkan hasil uji R square penelitian ini lingkungan kerja dan motivasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,4% dan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti uraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi yang sudah berjalan di PT Pratama Rindo Raya Jakarta Utara mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penulis ingin memberikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, disiplin kerja, tingkat stress kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

2. Bagi Perusahaan

Untuk saat ini perusahaan sudah sangat baik, telah memberikan fasilitas yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. hal ini terbukti dari banyak karyawan yang termotivasi dalam mencapai kinerja kerja yang baik. Penulis berharap semoga perusahaan dapat mempertahankan dan menjaga lingkungan kerja yang lebih baik ini menjadi lebih kondusif. Sehingga organisasi di perusahaan akan menjadi semakin solid lagi.

3. Karyawan sudah sangat baik dalam hal pekerjaan tetapi diharapkan untuk kedepannya absensi kantor harus ditingkatkan lagi supaya on time tiba di kantor sehingga pekerjaan juga selesai dengan tepat waktu.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada industri

otomotif. *KALBISCIENTIA Jurnal Sains Dan Teknologi*, 9(2), 67–74.
<https://doi.org/10.53008/kalbiscientia.v9i2.2098>

- Ekaputra, N. D. (2021). Efektivitas penerapan aplikasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) dalam penyusunan dokumen RKPD di Kabupaten Nganjuk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
- Ghozali, I. (2020). *Ghozali-2018_Compress.pdf* (p. 490).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Rosi, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi kasus departemen Stockfit P2). *STIE PASIM SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 51.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.