

---

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATWA MAJU SEJAHTERA SEMPURNA BOGOR**

<sup>1)</sup> Syaiful Anwar, <sup>2)</sup> Eka Sulistiawati <sup>3)</sup> Muchammad Hamdani <sup>4)</sup> Muhlis

<sup>1) 3) 4)</sup> Dosen Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia  
Email: syaiful.anwar@dewantara.ac.id

<sup>2)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Karadenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia  
Email: ekasulistiawati1410@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is (1) to determine the influence of the work environment on employee performance at PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna (2) to determine the influence of work motivation on employee performance at PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna (3) to determine the influence of the work environment and work motivation simultaneously on employee performance of PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna (4) to find out the most dominant factors influencing the performance of employees of PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna. The research results show that: (1) The coefficient of the work environment variable (X1) is 0.016, meaning that every time there is an increase in the variable X1 (Work Environment) by 1%, employee performance increases by 0.016 (1.6%) or vice versa every time there is a decrease in the variable X1 (Work Environment) of 1%, employee performance decreases by 0.016 (1.6%). (2) The coefficient of the work motivation variable (X2) is 0.386, meaning that every time there is an increase in the variable 1% then employee performance decreases by 0.386 (38.6%). (3) Simultaneous test results show that the Fcount value is 9.036 > Ftable 3.19 so that Ha is accepted and Ho is rejected, which means that the work environment variables and work motivation together have a significant effect on performance.*

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

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini (1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna (4) mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Koefisien variable lingkungan kerja (X1) sebesar 0,016 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,016 (1,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,016 (1,6%). (2) Koefisien variable motivasi kerja (X2) sebesar 0,386 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,386 (38,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,386 (38,6%). (3) Hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung laung 9,036 > Ftabel 3,19 sehingga Ha diterima Ho ditolak, yang artinya variable lingkungan kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

---

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam strategi perusahaan. Hal ini melibatkan pemahaman bagaimana orang berpikir dan berperilaku, dan menemukan cara untuk mengelolanya secara efektif.

Manusia adalah sumber daya yang paling berharga karena mereka memiliki emosi, kemampuan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan mereka bekerja keras. Semua hal ini membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sekalipun sebuah perusahaan mempunyai teknologi terbaik, uang yang banyak, dan material yang bagus, perusahaan tersebut tidak akan berhasil tanpa orang-orang yang baik.

Tempat orang bekerja dan seberapa termotivasinya mereka dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Jika tempatnya bagus dan mereka merasa bersemangat dengan pekerjaannya, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna adalah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan, yang sering kali muncul berbagai macam permasalahan diantaranya, lokasi kantor pusat yang bersebelahan dengan area kandang menjadikan suasana kurang menyenangkan terutama pada saat terjadi panen raya, bau ammonia yang menyebabkan munculnya lalat di sekitar kandang dan kantor sering kali mengganggu kenyamanan karyawan pada saat bekerja, lokasi kantor cabang yang menyatu dengan rumah makan menimbulkan banyaknya orang dan kucing yang berada di area kantor membuat suasana kantor jadi kurang kondusif, fasilitas yang diberikan pun kurang diperhatikan, memiliki suasana kantor yang harmonis antar karyawan itu juga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja pun harus terus diperhatikan, memotivasi karyawan yang kinerjanya sedang menurun pada saat bekerja itu sangatlah penting agar

dapat menghasilkan kembali performa kerja yang baik dan adanya peluang untuk maju, memberi pengakuan atau apresiasi atas kinerja yang telah dilakukan untuk membangun semangat, karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna masih kurang mempunyai rasa disiplin waktu sehingga masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan terlambat menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATWA MAJU SEJAHTERA SEMPURNA BOGOR”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah yang dapat dianalisa adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna?
4. Faktor apa saja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna.

### **1.3 Tujuan Masalah**

Sesuai dengan perumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna secara simultan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2009) dan Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi perasaan dan perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini mencakup hal-hal seperti ruang fisik tempat mereka bekerja, alat dan bahan yang mereka gunakan, dan cara orang lain memperlakukan mereka.

#### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, (2006:63) Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

##### 2.1.1.1 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.

2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
3. Suara bising ditempat kerja.
4. Tata warna ditempat kerja.
5. Ruang gerak.
6. Keamanan ditempat kerja.
7. Hubungan antar karyawan.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### 2.1.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua macam motivasi menurut Hasibuan (2006:150)

1. motivasi positif, dimana manajer memberikan penghargaan kepada orang-orang yang melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini membuat pegawai merasa senang dan ingin bekerja lebih keras.
2. motivasi negatif, dimana manajer memberikan hukuman kepada orang-orang yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini membuat orang takut dan ingin berbuat lebih baik, namun hanya untuk waktu yang singkat.

#### 2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan bekerja
7. Pemanfaatan waktu

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009) Cara seseorang melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti seberapa baik mereka dalam pekerjaan tersebut dan seberapa besar usaha yang mereka lakukan. Dukungan yang mereka peroleh dari perusahaan tempat mereka bekerja juga penting.

#### 2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

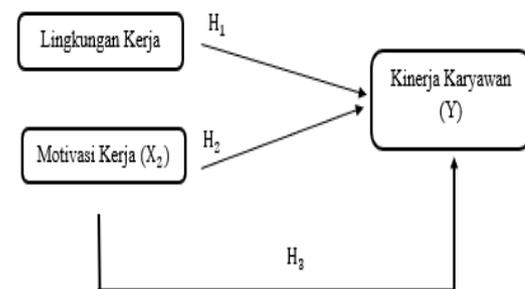
Menurut Mangkunegara (2012:75) bahwa terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Tanggung Jawab  
Berkewajiban memikul, mananggung segala sesuatunya sebagai kesadaran dan kewajiban atas tingkah laku maupun atas tugas yang diberikan
2. Pelaksanaan Tugas  
Melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, ketelitian, efektif dan efisien agar dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan
3. Kualitas Kerja  
Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
4. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu hari nya, kuantitas

kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap masing-masing karyawan.

### 2.2 Kerangka Pemikiran

Sebagaimana diuraikan dalam pembahasan terdahulu bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010:93). Dengan mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, definisi operasional dan kerangka pemikiran tersebut. Maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H<sub>0</sub> = 0 : Tidak ada berpengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna, baik secara parsial maupun simultan.

H<sub>1</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna secara parsial

H<sub>2</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna secara parsial

H<sub>3</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna secara simultan

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *kuantitatif kausalitas*, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Menurut Sugiyono (2017:7).

#### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)
2. Variable bebas, yaitu :
  - a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )
  - b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

#### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna yang berlokasi di Jalan Alternatif Sentul kompleks Ruko D'Sutanto Blok A No 08.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan sejak bulan Juli 2022 sampai bulan Desember 2022.

#### 3.4 Populasi dan Sampel

##### 3.4.1 Populasi

Menurut pendapat dari Joko Widiyanto (2010:5) dalam buku SPSS for Windows untuk analisis data statistik dan penelitian, Populasi yaitu suatu kelompok maupun kumpulan objek yang akan digeneralisasikan atas hasil penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh staff karyawan di PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna yang berjumlah 52 orang.

##### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti, menurut Arikunto, 2010:173. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna Bogor yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini Direktur dan manager HRD tidak termasuk kedalam sample dan yang menilai kinerja para karyawan PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna ialah manager HRD.

#### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heterokedastisitas
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji F
  - b. Uji Koefisien Determinasi

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2018:51).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Pertanyaan 1	0,696	0,2787	Valid
	Pertanyaan 2	0,62	0,2787	Valid
	Pertanyaan 3	0,439	0,2787	Valid
	Pertanyaan 4	0,609	0,2787	Valid
	Pertanyaan 5	0,439	0,2787	Valid
	Pertanyaan 6	0,577	0,2787	Valid
	Pertanyaan 7	0,424	0,2787	Valid
	Pertanyaan 8	0,283	0,2787	Valid
	Pertanyaan 9	0,386	0,2787	Valid
	Pertanyaan 10	0,574	0,2787	Valid

Motivasi Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0,308	0,2787	Valid
	Pertanyaan 2	0,605	0,2787	Valid
	Pertanyaan 3	0,347	0,2787	Valid
	Pertanyaan 4	0,579	0,2787	Valid
	Pertanyaan 5	0,372	0,2787	Valid
	Pertanyaan 6	0,571	0,2787	Valid
	Pertanyaan 7	0,694	0,2787	Valid
	Pertanyaan 8	0,664	0,2787	Valid
	Pertanyaan 9	0,321	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,621	0,2787	Valid
	Pertanyaan 2	0,496	0,2787	Valid
	Pertanyaan 3	0,488	0,2787	Valid
	Pertanyaan 4	0,474	0,2787	Valid
	Pertanyaan 5	0,331	0,2787	Valid
	Pertanyaan 6	0,766	0,2787	Valid
	Pertanyaan 7	0,629	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari table di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing – masing pertanyaan dari ketiga variabel > daripada nilai r table. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang mendukung penelitian ini adalah valid.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2018:45).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,664	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,624	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,622	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variable X1, X2 dan Y semuanya menghasilkan nilai Alpha Cronbach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji one sample Kolmogorov-smirnov, dengan tarif signifikansi sebesar 10% atau data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikasinya >10%.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,45327472
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,060
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai Kolmogorov-smirnov signifikan pada 0,200 > 0,05. Dengan demikian model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ditemukannya korelasi antar variable bebas untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance ≤ 0,10 dan variance inflation factor (VIF) ≥10.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	13,757	3,934		3,497	0,001		
	Lingkungan Kerja	0,016	0,112	0,023	0,140	0,889	0,565	1,769
	Motivasi Kerja	0,386	0,125	0,511	3,102	0,003	0,565	1,769

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa nilai VIF Variable Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) adalah  $1.769 < 10$  dan nilai tolerance value adalah  $0.565 > 0.1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**4.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah hiteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-1,966	2,258	-0,871	0,388
	Lingkungan Kerja	0,035	0,065	0,102	0,594
	Motivasi Kerja	0,044	0,072	0,116	0,544

Sumber: Data diolah, 2023

Dari data diatas menyatakan bahwa nilai signifikasi Lingkungan kerja sebesar 0,594 dan motivasi kerja sebesar 0,544. Maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

**4.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam analisis ini dapat dilihat seberapa besar variabel bebas, yaitu variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,757	3,934		3,497	0,001
	Lingkungan Kerja	0,016	0,112	0,023	0,140	0,889
	Motivasi Kerja	0,386	0,125	0,511	3,102	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 13,757 dan untuk lingkungan kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,016 sementara motivasi kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,386. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,757 + 0,016X_1 + 0,386X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda mempunyai konstanta sebesar 13,757. Hal ini menunjukkan bahwa jika variable independent diasumsi konstan, maka variable dependen kinerja karyawan naik sebesar 13,757
2. Koefisien variable lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,016 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,016 (1,6%) atau sebaliknya setiap

terjadi penurunan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,016 (1,6%)

3. Koefisien variable motivasi kerja (X2) sebesar 0,386 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,386 (38,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,386 (38,6%).

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Uji F (Uji Silmutan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,792	2	19,896	9,036	,000 <sup>b</sup>
	Residual	103,488	47	2,202		
	Total	143,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2023

Diketahui nilai sign 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 9,036 > 3,19 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable X1 dan X2.

##### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi terdapat di  $0 < R^2 < 1$ , dimana nilai  $R^2$  yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variable-variable independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Variabel independen dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen apabila nilai  $R^2$

mendekati satu. Sehingga jika  $R^2 = 0$  maka diantara variabel independen dan variabel dependen tidak mempunyai hubungan, sedangkan jika  $R^2 = 1$  maka diantara variabel independen dan variabel dependen terdapat suatu hubungan yang kuat.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 <sup>a</sup>	0,278	0,247	1,48387

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

Sumber: Data diolah, 2023

Diketahui berdasarkan table di atas nilai R Square 0,278 atau 27,8% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 27,8% dan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh variable lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang sudah dikajikan Koefisien variable lingkungan kerja (X1) sebesar 0,016 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,016 (1,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,016 (1,6%).
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang sudah dikajikan Koefisien variable motivasi kerja (X2) sebesar 0,386 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2

(Motivasi kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,386 (38,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,386 (38,6%).

3. Berdasarkan hasil hipotesis secara simultan yang sudah dikajikan yaitu  $F_{hitung} > F_{table} = 9,036 > 3,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna.
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ), maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dimana nilai koefisien regresinya ( $\beta$ ) sebesar 0,511.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan adalah sebagai berikut:

1. PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna diharapkan menjaga atau meningkatkan motivasi kepada karyawan, salah satunya dengan mengapresiasi karyawan yang berprestasi dan diharapkan dapat menjaga atau memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena kedua variabel tersebut merupakan factor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti, disiplin kerja,

gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan sebagainya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, S (2023) *Problematika Pegawai : Perspektif Manajemen Sumber Ddaya Manusia*. Bogor: UIKA Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiyanti, D., Kurniawan, A., & Choerunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata, Vol. 5 No 3 ISSN: 2355-6587, e-ISSN: 2528-2220*, 204.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- .(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 11*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- .(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutmainah, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BNI Syariah Semarang). Skripsi IAIN Salatiga.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan

- Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kuliah Magister Manajemen Vol 2, No 2. ISSN 2623 -2634. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 170-183.
- Sarwono, J. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- .(2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- .(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS For Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.