

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta

**Silfia Fitri Anggraeni**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Purwatiningsih**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Ratih Setyo Rini**

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jalan Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Jakarta Pusat

Korespondensi penulis: [silfiafitria8@gmail.com](mailto:silfiafitria8@gmail.com)

**Abstract.** *Human resource stewardship is a series of activities and strategies that aim to maintain and improve the well-being, motivation, engagement, and productivity of employees in an organization. Employee performance is an important indicator of their contribution to organizational success because good performance can create a positive work environment and strengthen individual motivation to perform even better. Work environment and work motivation are two factors that can affect employee performance. PT Transportasi Jakarta is a company that operates public transportation services in Jakarta. PT Transportasi Jakarta employees pursue their careers in a unique work environment, driven by a family-based organizational culture and discipline, so that they can achieve operational targets and provide the best service to the community. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance simultaneously or together. The method used in this study uses statistical quantitative methods and uses sample calculations with the Yamane formula which results in 98 respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire. The results of this study indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant influence on employee performance as seen in the simultaneous  $f$  test, namely the  $f$ count value of  $91.492 > f_{tabel} 3.09$ .*

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

**Abstrak.** Pemeliharaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan dan strategi yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan, motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dari kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi karena kinerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat motivasi individu untuk berkinerja lebih baik lagi. Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT Transportasi Jakarta merupakan perusahaan yang mengoperasikan layanan transportasi umum di Jakarta. Karyawan PT Transportasi Jakarta meniti karir mereka dalam lingkungan kerja yang unik, didorong oleh budaya organisasi yang berbasis kekeluargaan dan disiplin, sehingga mereka dapat untuk mencapai target operasional dan memberikan pelayannya terbaik kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dan menggunakan perhitungan sampel dengan rumus Yamane yang demikian menghasilkan 98 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dilihat pada uji  $f$  simultan yaitu nilai  $f_{hitung} 91,492 > f_{tabel} 3,09$ .

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

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia (SDM) ialah karyawan yang membentuk sebuah perusahaan atau komunitas. Di sektor publik dan komersial, ini mencakup semua orang yang mendukung operasi, keluaran, atau tujuan organisasi. Untuk menggapai tujuannya dan memberikan hasil terbaik, manajemen SDM berupaya memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terampil, kompeten, dan antusias. Keberhasilan pengelolaan aset organisasi yang paling berharga SDM bisa menghasilkan kesuksesan jangka panjang dan keunggulan kompetitif. Pemeliharaan SDM merupakan serangkaian aktivitas dan strategi yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan, motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan pemeliharaan sumber daya manusia lebih dari sekadar mempertahankan pekerja; namun juga mencakup menumbuhkan suasana yang menginspirasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Keberhasilan dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi adalah investasi jangka panjang di sini. Motivasi karyawan akan menurun dan lingkungan kerja akan terkena dampak negatif jika pemeliharaan sumber daya manusia tidak diberikan perhatian yang cukup. Ini berarti bahwa penilaian, yang juga dikenal sebagai penilaian kinerja, harus dilakukan, khususnya untuk mengevaluasi kegiatan yang telah diselesaikan oleh personel.

PT Transportasi Jakarta merupakan perusahaan yang mengoperasikan layanan transportasi umum di Jakarta, khususnya layanan Bus Rapid Transit (BRT) yang dikenal dengan nama Transjakarta. Sebagai penyedia utama transportasi umum bagi masyarakat Jakarta, peran PT Transportasi Jakarta sangat penting dalam memastikan mobilitas yang lancar dan efisien di Ibukota. Saat ini, PT Transportasi Jakarta merupakan BUMN yang berada di bawah naungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Sebagai perusahaan holding bagi operator Bus Transjakarta, PT Transportasi Jakarta memiliki tanggung jawab dalam mengkoordinasikan operasional, mengelola infrastruktur, serta memastikan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan transportasi umum di Jakarta.

Karyawan PT Transportasi Jakarta meniti karir mereka dalam lingkungan kerja yang unik, didorong oleh budaya organisasi yang berbasis kekeluargaan dan disiplin, sehingga mereka dapat untuk mencapai target operasional dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, mereka juga dihadapkan pada berbagai tantangan sehari-hari, seperti beban kerja yang tinggi, kemacetan lalu lintas, dan kondisi bus yang tidak selalu optimal, yang memberi dampaknya negatif pada produktivitasnya, kesehatan, dan retensi karyawan. Untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungannya kerja kondusif serta memotivasi karyawannya supaya bisa mencapai kinerja yang optimal adalah suatu tantangan yang penting,

diperlukan upaya bersama dalam meningkatkan infrastruktur, komunikasi yang efektif, memberi penghargaan dan pengakuan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang lebih baik.

Menurut (Chanderson & Suprastha, 2020) lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Sunrise Polybag. Sedangkan menurut (Triharyanto & Jaswita, 2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan serta motivasi ada pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan temuan observasi awal dilaksanakan di PT Transportasi Jakarta, penulis melihat adanya kekurangan fasilitas kerja yang memadai seperti tidak tersedianya mesin fotokopi yang menyebabkan seluruh karyawan hanya dapat menggunakan mesin printer untuk mencetak berkas-berkas pekerjaan dengan jumlah banyak dan sangat mudah menyebabkan mesin printer mengalami kerusakan. Dengan demikian dikhawatirkan hasil kerja akan menurun, yang dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan dan lingkungan kerja serta produktivitas perusahaan. Halnya entitas bisa melakukan pengambilan tahapan proaktif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan dengan mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang sejauh mana kedua faktor ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSPORTASI JAKARTA”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Lingkungan Kerja**

Menurut (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) terdapat jenis-jenis lingkungan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja fisik yaitu hal-hal yang mengelilingi tempat kerja secara fisik dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pekerja. Dan lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti karyawan dan supervisor bisa

adanya keterkaitan kerja yang harmonis di lingkungan kerja non-fisik karena pada intinya, orang pergi ke tempat kerja untuk mencari kepuasan, bukan hanya keuntungan finansial.

## **B. Motivasi Kerja**

Menurut (Sunyoto & Wagiman, 2023) perangsang untuk kerja dalam melakukan kewajibannya adalah hal yang memotivasi setiap orang dalam bekerja. Sebuah perusahaan akan mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang cukup besar ketika karyawannya memiliki motivasi yang tinggi, membuat mereka merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Menurut (Agustin et al., 2023) Motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal. Elemen-elemen ini dapat dikategorikan sebagai internal atau eksternal bagi karyawan, dan mencakup hal-hal berikut ini:

1. Faktor internalnya
  - a) Kemauan dalam bertahan hidup;
  - b) Kesiapan untuk diakui;
  - c) Kesiapan untuk diterima
  - d) Keinginan untuk menggunakan otoritas
  - e) Kemampuan untuk memiliki
2. Faktor eksternalnya
  - a) Upah yang adil
  - b) Keamanan di tempat kerja
  - c) Kondisi lingkungan kerja
  - d) Kedudukan dan kewajiban
  - e) Hukum yang dapat dimodifikasi
  - f) Pengawasan yang waspada

## **C. Kinerja Karyawan**

Menurut (Agus S, 2020) kinerja karyawan memainkan peran penting dalam kemajuan bisnis; semakin tinggi kinerja karyawan, semakin signifikan bagi pertumbuhan perusahaan dan semakin cepat organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawannya bisa terjadi peningkatan seiring dengan waktu, dan karena organisasi akan mendapatkan keuntungan dari kinerja karyawan yang lebih tinggi, organisasi harus terus mendukung kemungkinan ini. Menurut (Rizka Ananda, 2019) yang dibagi kedalam lima dimensi beserta indikatornya, yakni:

1. Kualitas (mutu)

Pemahaman tentang hasil kerja berkualitas tinggi, di mana alur kerja nyaris tanpa cela, digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

2. Kuantitas (jumlah)

Jika jumlahnya target yang diproyeksikan melampaui tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, siklus aktivitas penuh dapat terjadi.

3. Ketepatan waktu

Sebanyak mungkin waktu dibebaskan untuk kegiatan lain ketika profesi tertentu yang telah diberi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas mereka selesai secepat mungkin.

4. Efektivitas

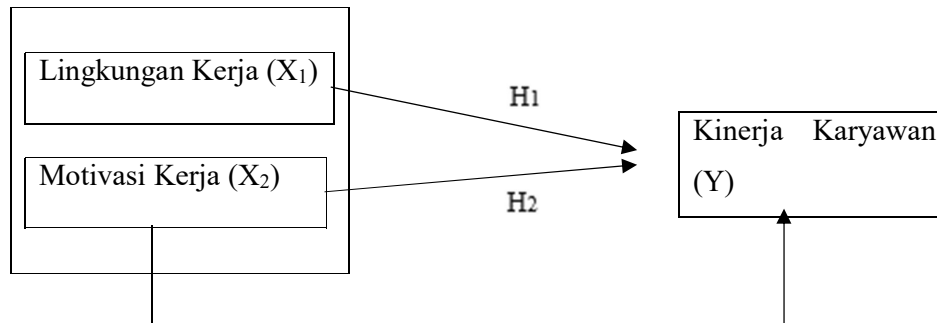
Seberapa besar perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi. ditingkatkan dengan penggunaan sumber daya yang lebih baik

5. Efisiensi

Mengevaluasi tingkat kepatuhan pembangkitan output dengan memakai sumber daya sesedikit mungkin.

#### D. Kerangka Berpikir

Hubungan konseptual dan pengaruh tidak langsung dan langsung dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan akan dicoba untuk dijelaskan melalui kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Sumber: Data Olahan, 2024

H3

Kerangka Berpikir

#### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang di distribusikan langsung kepada subjek penelitian dan dikumpulkan setelah responden menjawab. Dikarenakan anggota sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan rumus Yamane untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini sehingga menghasilkan 98 sampel responden dari total seluruh populasi

sebesar 6.462 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*. Dimana skala likert memiliki nilai 1-5 yang terbagi menjadi Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	41,8%
2	Perempuan	57	58,2%

Sumber: Data Olahan, 2024

#### 2. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	80	81,6%
2	31-40 Tahun	13	13,3%
3	41-50 Tahun	2	2%
4	> 51 Tahun	3	3,10%

Sumber: Data Olahan, 2024

#### 3. Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	33	33,7%
2	D3	7	7,1%
3	S1	57	58,20%
4	S2	1	1%

Sumber: Data Olahan, 2024

#### 4. Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	69	70,4%
2	4-6 Tahun	23	23,5%
3	7-10 Tahun	4	4,10%
4	> 10 Tahun	2	2%

Sumber: Data Olahan, 2024

### B. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) jika nilai dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , pernyataannya dinyatakan valid. Dalam pengujiannya ini peneliti hanya memakai sampelnya 30 responden, dengan distribusi angka  $r_{tabel}$  signifikannya 0,05 ialah 0,361.

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,860	0,361	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,869		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,831		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,764		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,901		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,865		Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,890		Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,908		Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,891	0,361	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,865		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,675		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,806		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,809		Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,864		Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,837		Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,895		Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,880		Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,805		Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,842	0,361	Valid
	Y.2	0,731		Valid
	Y.3	0,852		Valid
	Y.4	0,864		Valid
	Y.5	0,886		Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

## 2. Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) untuk menentukan apakah kuesioner reliabel, angka cronbach alpha dibandingkan dengan angka cronbach alpha minimumnya 0,60. Jika angka Cronbach alpha yang didapatkan dari SPSS lebih dari 0,60, maka uji tersebut dianggap reliabel jika tidak, maka ditentukan kurang dari 0,6.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,796	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian *Kolmogorov-smirnov* dipakai penentuan datanya pendistribusian normal saat angka signifikannya > dari 0,05 dan saat angka signifikannya < dari 0,05 datanya pendistribusian tidak normal.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60542932
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.065
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

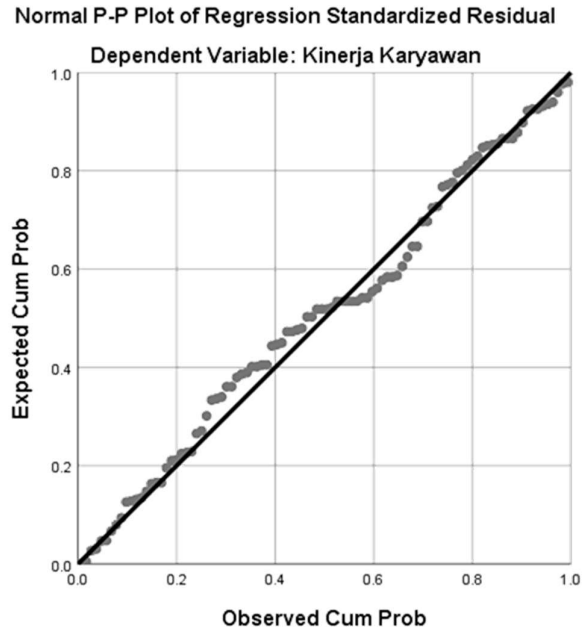
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Olahan, 2024





Sumber: Data Olahan, 2024

## 2. Uji Multikolinearitas

Apabila angka tolerance lebih dari 0,10 maka modelnya regresi dianggap bebas multikolinieritasnya, dan apabila angka VIF kurang dari 10 maka aturan yang sama berlaku.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.182	1.535		.119	.906		
	Lingkungan Kerja	.267	.070	.361	3.823	.000	.404	2.475
	Motivasi Kerja	.280	.053	.500	5.296	.000	.404	2.475

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

## 3. Uji Heteroskedastisitas

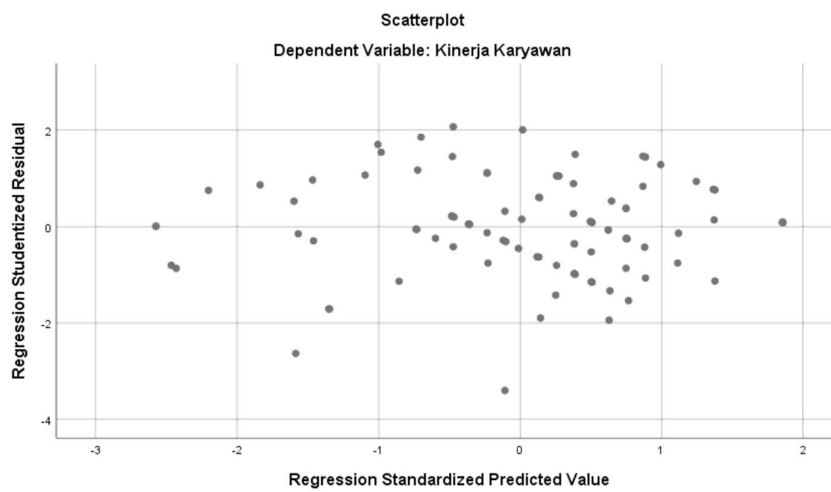
Jika temuan signifikannya lebih dari 0,05, maka model regresi tidak memperlihatkan adanya gejala heteroskedastisitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.292	.978		2.345	.021
	Lingkungan Kerja	-.074	.044	-.263	-1.656	.101
	Motivasi Kerja	.032	.034	.151	.950	.344

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Olahan, 2024



Sumber: Data Olahan, 2024

#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.182	1.535		.119	.906
	Lingkungan Kerja	.267	.070	.361	3.823	.000
	Motivasi Kerja	.280	.053	.500	5.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

## D. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

Jika nilai signifikan  $<$  probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Namun sebaliknya jika nilai signifikan  $>$  probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Uji t parsial juga ditentukan oleh perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Namun jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.182	1.535		.119	.906
	Lingkungan Kerja	.267	.070	.361	3.823	.000
	Motivasi Kerja	.280	.053	.500	5.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

### 2. Uji F (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f ada dua cara yaitu perbandingan nilai signifikan dan perbandingan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ .

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.553	2	240.777	91.492	.000 <sup>b</sup>
	Residual	250.008	95	2.632		
	Total	731.561	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan, 2024

## E. Uji Koefisien Determinasi

### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.557	.553	1.837

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.602	1.733

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

## 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.651	1.622

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil beberapa uji yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) dengan nilai thitung 3,823 lebih besar dari ttabel 1,988, serta nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) dengan nilai thitung 5,296 lebih besar dari ttabel 1,988, serta nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil uji simultan (f) dengan nilai fhitung 91,492 lebih besar dari ftabel 3,09 serta nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat dihasilkan dari penelitian ini yaitu dengan melalui uji f simultan dengan nilai fhitung sebesar 91,492 lebih besar dari nilai ftabel 3,09 yang menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan uji koefisien determinasi simultan dimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai *R Square* sebesar 0,658. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui efektivitas program-program yang diterapkan agar dapat memastikan peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini dengan memperluas pengaruh apa saja yang terdapat pada perusahaan yang diteliti dan menggunakan metode penelitian yang berbeda.

## DAFTAR REFERENSI

- Agus S, Y. K. H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423.
- Agustin, R., Wijayanti, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., Harsono No, J. R., Pasar Minggu, R., Selatan, J., & Jakarta, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12412–12427.

- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 122. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7452>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Rizka Ananda, D. A. (2019). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja : Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i3.284>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. 97.
- Triharyanto, R., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 79. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9984>