EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten

Didi Sunardi[1], Juliana Sukmawati[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
E-mail: dosen00724@unpam.ac.id[1], julianasukma65@gmail.com[2]

Article History:
Received: 15 Mei 2024
Revised: 25 Mei 2024
Accepted: 26 Mei 2024

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

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power di DKI Jakarta dan Banten, baik secara individu maupun bersama-sama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis SPSS, dengan sampel sebanyak 61 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dianalisis melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian mengungkapkan adanya menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial dan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 60,3% menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara 39,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.*

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi bisa datang dari diri sendiri maupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi, maka akan membuat karyawan merasa semangat. Motivasi juga bisa dari dorongan eksternal atau dari atasan. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi sesuai yang diinginkan perusahaan, maka karyawan membutuhkan motivasi dalam menjalankan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta kondusif kepada karyawannya. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman atau bahaya. Dalam hubungan ini, pemimpin perlu memberikan perhatian kepada para karyawannya agar karyawan memiliki minat terhadap pelaksanaan kerjanya (Darda, Rojikun, and Yusuf 2022).

Selain rasa aman, komunikasi menjadi hal yang penting untuk karyawan. Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin. Sehingga nantinya karyawan akan merasa dihargai. Pemimpin juga perlu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, sehingga karyawan akan lebih merasa termotivasi akan kerjaannya. Jika setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif, maka akan semakin kuat peran motivasi dalam membangun dan memperkuat keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya (Putriyani 2021; Zulkarnaen, Fitriani, and Widia 2018).

Oleh karena itu, pemimpin mempunyai posisi penting bagi karyawan dalam memberikan motivasi kerjanya.

Tabel 1. Data Pra Survey Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten

No	Indikator	Sub indikator	Jumlah Responden	Hasil Responden			
				Ya		Tidak	
				Orang	%	Orang	%
1	Balas Jasa	Karyawan mendapatkan upah sesuai standar yang sudah ditetapkan	31	25	81%	6	19%
2	Kondisi Kerja	Karyawan mendapatkan *personal space* dengan baik dari lingkungan kerjanya.	31	10	32%	21	68%
3	Fasilitas Kerja	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerjanya	31	11	35%	20	65%
4	Prestasi Kerja	Karyawan mendapatkan reward atau bonus saat berprestasi.	31	25	81%	6	19%
5	Pengakuan Dari Atasan	Karyawan mendapatkan pujian atas hasil kerjanya	31	26	84%	5	16%
6	Pekerjaan Itu Sendiri	Karyawan mendapatkan kesesuaian tugas dengan keahliannya	31	27	87%	4	13%
Rata-rata			31	20,6	66%	10,3	33%

Sumber: Hasil Pra Survey

Berdasarkan data tabel di atas yang menunjukkan bahwa pada PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten terdapat fenomena pada indikator motivasi kerja yaitu kondisi kerja dengan pernyataan "Karyawan mendapatkan *personal space* dengan baik dari lingkungan kerjanya" dengan presentase sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa belum terpenuhi secara maksimal personal space karyawan didalam perusahaan tersebut, yang artinya menempatkan banyak orang dalam satu ruangan tidak berdampak baik, sehingga dapat menurunkan konsentrasi karyawan dan menyebabkan menurunnya motivasi kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal penting di dalam perusahaan, karena hubungan

kerja antara karyawan dengan karyawan maupun hubungan kerja karyawan dengan pimpinan dapat menjadi pemicu utama munculnya motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan atmosfer atau situasi kerja yang produktif. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawannya, karena jika kinerja karyawan tersebut meningkat, maka karyawan juga dapat meraih prestasi kerja yang memuaskan (Andriani, Hastuti, and Gunawan 2018; Latif et al. 2022; Lestary and Chaniago 2017).

Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor utama meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Menurut Siagian (2019) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Kurangnya motivasi kerja dapat mengganggu kinerja karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan bagaimana hal tersebut dapat sangat mendukung atau menunjang kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja karyawan yang tidak monoton. Salah satunya adalah dengan menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan agar dapat memicu adanya gerakan yang dapat memicu kinerjanya agar semakin baik, sehingga produktivitas atau output (hasil) kerjanya akan semakin baik dari waktu ke waktu (Chatton 2017; Duha 2020). Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat kinerja pada karyawan selain lingkungan kerja adalah adanya persaingan antar karyawan dan tuntutan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sehingga karyawan sering tidak termotivasi dan merasa tertekan, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan (Akbar 2017).

Dari pernyataan di atas, maka peran lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), "Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Oleh karena itu, apabila kinerjanya baik, maka hasilnya juga akan baik.

Tabel 2. Data Lingkungan Kerja PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten

No	Pernyataan	Kondisi Ideal	Kondisi Di dalam Perusahaan	Keterangan
1	Pengaturan pekerjaan sudah sesuai dengan job description	*Job Description.*	Sering terdapat pekerjaan di luar job description karyawan	Tidak sesuai
2	Fasilitas kerja memadai dalam pemenuhan pelaksanaan kerja.	Fasilitas kerja sesuai atau lengkap seperti computer, meja, kursi, dan AC.	Fasilitas lengkap dan memadai.	Sesuai
3	Sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah sangat baik dan mendukung pelaksanaan kerja.	Ventilasi udara dalam suatu ruangan.	Ventilasi udara sudah memadai.	Sesuai
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	Penerangan lampu dalam suatu ruangan sudah baik yaitu ada 2 lampu setiap satu ruangan.	2 lampu dalam satu ruangan. Dalam ruangan besar terdapat 11 lampu yang menerangi.	Sesuai
5	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan	Ruangan dengan warna terang dan	Sering terganggu dengan suara keras, karena	Tidak sesuai

No	Pernyataan	Kondisi Ideal	Kondisi Di dalam Perusahaan	Keterangan
	untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mengganggu rekan kerja lain.	kedap suara.	ruangan yang tidak kedap suara.	
6	Keamanan ditempat kerja membuat nyaman dalam bekerja.	Keamanan dengan CCTV dan security yang berjaga.	Keamanan lingkungan kerja cukup baik, karena selalu ada CCTV dan security yang berjaga.	Sesuai

Sumber: Hasil Pra Survey

Berdasarkan data tabel di atas yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum dapat dikatakan baik secara maksimal. Dikarenakan pada point ke 5 yaitu "Sering terganggu dengan suara keras, karena ruangan yang tidak kedap suara", sehingga lingkungan kerja belum terpenuhi secara maksimal. Jika lingkungan kerja dan fasilitas secara fisik sudah dapat dikatakan baik, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Apabila lingkungan kerja fisik kurang baik, maka akan mengganggu kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi *image* yang dipandang oleh konsumen, sehingga menjadi tantangan sendiri bagi perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya kinerja, perusahaan mengharapkan seluruh kegiatan operasional akan terlaksana secara efektif dan efisien, serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap karyawan memiliki target yang ingin dipenuhi, yang mana apabila ingin dicapai, maka karyawan juga harus memiliki tingkat aktivitas yang tinggi. Sehingga hal tersebut membantu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan pada PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten masih belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten

No	Penilaian Kinerja	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	**Kualitas Kerja:** Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	26	84%	5	16%	31
2	**Kuantitas Kerja:** Saya bekerja dengan efisien untuk mencapai kuantitas yang optimal.	24	77%	7	23%	31
3	**Pelaksanaan Tugas:** saya konsisten mencapai hasil yang diharapkan dalam pelaksanaan setiap tugas.	24	77%	7	23%	31
4	**Tanggung Jawab:** Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	28	90%	3	10%	31
Rata-rata		25,5	82%	2,5	18%	31

Sumber: PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten

Berdasarkan pada data tabel di atas untuk hasil dari presentase kinerja kerja karyawan pada PT Haleyora Power Jakarta dan Banten tersebut, terdapat beberapa komponen yang masih belum mencapai sesuai dengan target dan harapan perusahaan. Dari hasil tersebut dapat dilihat terdapat 84% karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dan 16% untuk karyawan yang belum tercapai sepenuhnya. Terdapat 77% karyawan yang memiliki kuantitas kerja yang baik dan 23% karyawan yang belum tercapai sepenuhnya. Terdapat 77% karyawan yang memiliki pelaksanaan tugas yang baik dan 23% karyawan yang belum tercapai sepenuhnya. Terdapat 90% karyawan yang memiliki tanggungjawab yang baik dan 10% karyawan yang belum tercapai sepenuhnya. Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan belum tercapai dengan baik. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua hal tersebut, karena kinerja pada karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif ini nantinya akan menggunakan data statistik untuk mencari hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi juga dijadikan sebagai batasan kriteria dari objek penelitian (Sugiyono 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang ada di dalam PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten berjumlah 154 orang. Untuk mengukur sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin, yang dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan digunakan. Jadi, pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 61 orang. Oleh karena itu, teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.'

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi dokumentasi, riset kepustakaan, dan internet. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data terkait sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan laporan keuangan. Riset kepustakaan dilakukan dengan membaca literatur, buku, artikel, dan jurnal terkait, sedangkan internet digunakan untuk mendapatkan data terbaru. Analisis kuantitatif digunakan untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikansi pengaruh tersebut, dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Instrumen

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel Penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X_1	X1.1	0,639	0,252	Valid
	X1.2	0,658	0,252	Valid
	X1.3	0,696	0,252	Valid
	X1.4	0,664	0,252	Valid
	X1.5	0,493	0,252	Valid
	X1.6	0,733	0,252	Valid
	X1.7	0,568	0,252	Valid
	X1.8	0,521	0,252	Valid
	X1.9	0,522	0,252	Valid
	X1.10	0,595	0,252	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X_2	X2.1	0,671	0,252	Valid
	X2.2	0,563	0,252	Valid
	X2.3	0,752	0,252	Valid
	X2.4	0,482	0,252	Valid
	X2.5	0,684	0,252	Valid
	X2.6	0,598	0,252	Valid
	X2.7	0,712	0,252	Valid
	X2.8	0,665	0,252	Valid
	X2.9	0,705	0,252	Valid
	X2.10	0,480	0,252	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y	Y.1	0,456	0,252	Valid
	Y.2	0,613	0,252	Valid
	Y.3	0,561	0,252	Valid
	Y.4	0,457	0,252	Valid
	Y.5	0,615	0,252	Valid
	Y.6	0,450	0,252	Valid
	Y.7	0,556	0,252	Valid
	Y.8	0,644	0,252	Valid
	Y.9	0,487	0,252	Valid
	Y.10	0,555	0,252	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan variabel X1, X2, dan Y diperoleh nilai r-hitung > r-tabel (0,252), sehingga dapat dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,807	> 0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,827	> 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,724	> 0,600	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha pada perhitungan seluruh variabel terbukti lebih besar dibandingan dengan kriteria yang harus dipenuhi atau sesuai dengan persyaratan nilai kritis sebesar 0,600, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikasi 5% (0,05).

Tabel 8. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a.b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64834892
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.069
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c.d]

Sumber: Pengolahan data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji bahwa tidak adanya multikolinearitas pada model regresi atau ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance Value* > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0,458	2,183
	Lingkungan Kerja	0,458	2,183

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Tolerance Value* variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,458, yang artinya kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF varibel X1 dan X2 adalah 2,183 di mana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan pada uji autokorelasi ini atau adanya korelasi pada antar anggota sampel.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776[a]	.603	.589	2.69362	1.701
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistic Durbin-Watson (DW) sebesar 1.701 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*.

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	
	Motivasi Kerja (X1)	0,865
	Lingkungan Kerja (X2)	0,343
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *Glejser Test Probability* pada variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,865 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,343 di mana keduanya memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

D. Uji Regresi

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 12. Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstardardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,190	3,487		4,643	0,000
	Motivasi Kerja	0,589	0,082	0,681	7,147	0,000
a. Dependent variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui nilai konstan sebesar 16,190 dan nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,589. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi yakni Y = 16,190+0,589X_1

Tabel 13. Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstardardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,755	3,337		3,523	0,001
	Lingkungan Kerja	0,694	0,079	0,753	8,800	0,000

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui nilai konstan sebesar 11,755 dan nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,694. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi yakni Y = 11,755+0,694X_2

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen, yaitu X1 dan X2 terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 14. Regresi Linier Berganda

Model		Unstardardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,594	3,365		2,851	0,006
	Motivasi Kerja	0,239	0,106	0,276	2,260	0,028
	Lingkungan Kerja	0,506	0,113	0,550	4,496	0,000

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi. Y = 9,594+0,239 X_1 +0,506 X_2 . Maka diketahui nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 9,594 yang menujukan bahwa variabel kinerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,239 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,506, yang artinya jika variabel X1 dan X2 meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,239 dan 0,506.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,260 dan nilai t-tabel (5%(df = 61-2-1 = 58) sebesar 2.002. Maka t hitung > t-tabel, artinya H_{a1} diterima. Angka sig variabel motivasi kerja sebesar 0,028 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten secara parsial. Sedangkan, nilai t hitung variabel Lingkungan kerja sebesar 4,496 dan nilai t-tabel (5%(df = 61-2-1 = 58) sebesar 2.002. Maka t-hitung > t-tabel, artinya H_{a2} diterima. Angka sig variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten.

Uji hipotesis secara simultan ini ditujukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638,027	2	319,014	43,968	0,000[b]
	Residual	420,825	58	7,256		
	Total	1058,852	60			

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 43,968 > 3,16 (5%(df = 61-2-1) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkatan kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengukuran koefisien dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation Product Moment*.

Tabel 16. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,776[a]	0,603	0,589	2,69362

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi yang telah didapat dengan nilai R sebesar 0,776 di mana tingkat hubungannya berada pada interval 0,600 – 0,799 yang menyatakan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

F. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persen (%). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,776[a]	0,603	0,589	2,69362

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *(R Square)* sebesar 0,603, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan

lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Y sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan tTerdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pada lingkungan kerja juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi *(R Square)* sebesar 0,603, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Akbar, Dinnul Alfian. 2017. "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja." *An Nisa'a* 12(1):33–48.

Andriani, Ria, Dwi Puji Hastuti, and Deni Gunawan. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta." *SNIT 2018* 1(1):22–27.

Chatton, August N. 2017. *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Laksana.

Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. 2022. *Anteseden Kinerja Pegawai*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Duha, Timotius. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.

Latif, Nurdin, Azhary Ismail, Nurmega Nurmega, and Andi Irwan. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5(1):585–91.

Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2):94–103.

Putriyani, Ni Luh. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Ksu. Santha Yana Pasek Denpasar."

Siagian, Sondang P. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bumi Aksara*.

Sugiyono, Metodologi. 2019. "Penelitian Dan Pengembangan Research and Development." *Bandung: Alfabeta*.

Sutrisno, Edy. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas."

Zulkarnaen, Wandy, Iis Dewi Fitriani, and Rini Widia. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2(1):42–62.