

---

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ELANG REAKSI CEPAT, JAGAKARSA JAKARTA SELATAN

**Puspita Fitriani**

*puspitafitriani.fa@gmail.com*

Universitas Bina Bangsa

**Ihwan Satria Lesmana**

*ihwansatrialesmana@gmail.com*

Universitas Bina Bangsa

**Ombi Romli**

*ombiromli250282@gmail.com*

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Korespondensi penulis : *puspitafitriani.fa@gmail.com*

**ABSTRACT** Based on the results of initial observations obtained from PT. Elang Reaksi Cepat, information was obtained that one of the problems that must be resolved at this time is how to encourage employees to further improve their performance. It was informed that the performance conditions of employees at PT. Elang Reaksi Cepat is still low. The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa, South Jakarta. The method used in this research is a survey method, using a quantitative correlational approach, namely looking at cause-and-effect relationships. The sample used was part of the population in this study, namely 78 employees using a saturated sample. This research can be concluded either partially or simultaneously, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa, South Jakarta.

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

**ABSTRAK** Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari pihak PT. Elang Reaksi Cepat, diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Diinformasikan bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Elang Reaksi Cepat masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu melihat hubungan sebab-akibat. Sampel yang digunakan adalah bagian dari populasi dalam penelitian ini, yakni berjumlah 78 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini dapat disimpulkan baik secara parsial maupun secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan, dengan kontribusi keberpengaruhannya sebesar 36,8%.

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

### PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Yupastha et al., 2021). Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap,

sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja (Purnamawati, 2019).

Penelitian ini, penulis meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Pada dasarnya, apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi, apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Pranitasari et al., 2018). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Subjek dalam penelitian ini adalah PT. Elang Reaksi Cepat yang merupakan perusahaan distributor Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di bawah Mayora Group untuk produk Le Minerale, dan di bawah Nestle Group untuk Vica Galon, dan Nestle Pure Life. Sebagai perusahaan yang kompetitif, tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari Bapak Tarman selaku SPV Sales PT. Elang Reaksi Cepat, diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Elang Reaksi Cepat saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Diinformasikan bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Elang Reaksi Cepat masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil penjualan PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan 2023 berikut ini.

**Tabel 1 Data Penjualan PT. Elang Reaksi Cepat,  
Jagakarsa Jakarta Selatan 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Le Minerale Galon 15L Tahun 2023</b>	<b>Vica Galon 19L Tahun 2023</b>	<b>Nestle Pure Life Tahun 2023</b>
Januari	475.000 Galon	130.000 Galon	140.000 Karton
Februari	450.000 Galon	135.000 Galon	140.000 Karton
Maret	475.000 Galon	135.000 Galon	145.000 Karton
April	500.000 Galon	130.000 Galon	155.000 Karton
Mei	520.000 Galon	136.000 Galon	148.000 Karton
Juni	550.000 Galon	135.000 Galon	145.000 Karton
Juli	445.000 Galon	139.000 Galon	141.000 Karton
Agustus	480.000 Galon	142.000 Galon	150.000 Karton

September	500.000 Galon	135.000 Galon	165.000 Karton
Oktober	550.000 Galon	139.000 Galon	160.000 Karton
November	550.000 Galon	145.000 Galon	155.000 Karton
Desember	550.000 Galon	130.000 Galon	150.000 Karton
<b>TOTAL</b>	<b>6.045.000 Galon</b>	<b>1.631.000 Galon</b>	<b>1.794.000 Karton</b>

Sumber: Data Penjualan PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui secara kuantitas hasil penjualan selama tahun 2023 mengalami fluktuasi. Target penjualan Le Minerale galon ditetapkan sebanyak 550.000 galon/bulan, Vica Galon 19L sebanyak 150.000 galon/bulan dan Nestle Pure Life sebanyak 150.000 karton/bulan. Akan tetapi, hal ini dapat dilihat untuk Le Minerale Galon 15L hanya bulan Juni, Oktober, November dan Desember yang memenuhi target penjualan. Begitu juga, untuk penjualan Nestle Pure Life untuk bulan Januari, Februari, Maret, Mei, Juni, dan Juli yang masih belum mencapai target yang ditetapkan. Sedangkan, penjualan Vica Galon 19L selama tahun 2023 tidak ada satu bulan pun yang memenuhi target penjualan.

Hasil penjualan seperti itu disebabkan karena beberapa kendala, di antaranya karena terdapat beberapa supir yang kurang paham wilayah pengiriman yang baru, sehingga menyebabkan kesalahan pengiriman, kemacetan jalan juga menjadi penyebab tidak tercapainya target penjualan, lambannya pada saat *loading* barang ke dalam truk, seringnya keterlambatan pengiriman dari *supplier* ke perusahaan, belum lagi ada juga beberapa galon yang pecah pada saat pengiriman, baik pengiriman dari *supplier* ke perusahaan ataupun dari perusahaan ke agen-agen ritel rekanan perusahaan. Berdasarkan data penjualan dan beberapa kendala tersebut, mencerminkan bahwa masih rendahnya produktivitas karyawan PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus akan berdampak negatif bahkan menjadi masalah bagi kinerja perusahaan.

Pada dasarnya permasalahan tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, pimpinan perusahaan jarang sekali berada di perusahaan, sehingga kurang mengetahui kondisi yang dialami karyawannya. Selain itu, tambahan gaji bagi yang melakukan lembur tidak sepadan dengan waktu kerja lemburnya, kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Begitu juga, permasalahan tersebut disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja perusahaan yang kurang bagus. Hal ini ditunjukkan dengan perhatian khusus, misalnya mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor untuk memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan keamanan, serta kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Akan tetapi, kenyataannya di sana banyak karyawan yang tidak menggunakan helm tetap diperkenankan masuk. Selain itu, tersedianya tempat parkir kendaraan yang luas tetapi karyawan parkir dengan seenaknya saja, sehingga membuat kendaraan susah keluar dari area parkir. Adanya perlengkapan kerja, seperti masker dan sarung tangan, sepatu boot, yang tidak digunakan karyawan selama melakukan pekerjaan, serta pemasangan pagar keamanan di area tempat bekerja yang kurang memadai dan perlu diperbaharui.

## KAJIAN TEORITIK

### Pengertian Kinerja

Menurut Khaeruman & Tabroni (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian segala aspek terkait dengan perekrutan, pengembangan,

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan. (Salapudin & Lesmana, 2023). Kaswan mengungkapkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017). Dari pengertian tersebut, terdapat makna bahwa kinerja merupakan penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya keterampilan, kemampuan dan pengetahuan merupakan tolak ukur kinerja karyawan.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja adalah, sebagai berikut: (Kasmir, 2016)

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: (Kasmir, 2016)

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diberikan
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun, indikator kinerja terbagi menjadi lima hal yaitu sebagai berikut: (Asnawi, 2019)

1. Jumlah pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan  
Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan selanjutnya.
3. Ketepatan waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada beberapa pekerjaan yang menargetkan waktu, sehingga harus diselesaikan tepat waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Semakin baik kehadiran karyawan pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan lebih efisien karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan peranan masing-masing.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan saja. Satu sama lain karyawan adalah individu yang saling melengkapi, sehingga perlu adanya kerja kelompok atau kerjasama.

**Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Aravik dan Zamzam, motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi (Abdullah & Winarno, 2022).

Menurut Veithzal Rivai dalam penelitian Almustofa, mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran penting sehingga motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Nisa et al., 2018).

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Soetrisno, 2017).

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern, meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompenasi yang memadai
- c. Suvervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

**Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut: (Bari & Hidayat, 2022)

1. Kebutuhan fisiologis.

2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno, lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Soetrisno, 2017).

Menurut Mahmudah Enny, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (W Enny, 2019).

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah, sebagai berikut: (Agustini, 2019)

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito, Alex S. (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti, indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut: (Sedarmayanti, 2018)

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan sebanyak 78 responden, sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yakni sebanyak 78 orang karyawan PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	25.473	1.575	16.178	.000
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	.133	.050	.325	.009
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.087	.031	.342	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: *Output IBM SPSS v.26* (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditulis persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 25,473 + 0,133X_1 + 0,087X_2$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut adalah, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 25,473 artinya jika motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah 25,473.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) bernilai 0,133 artinya jika variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1 kali sedangkan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,133.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0,087 artinya jika variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1 kali, sedangkan variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,087.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau melihat taraf signifikan dari variabel tersebut. Untuk membuktikan hal tersebut di atas, dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan) sesuai dengan hasil *output software IBM SPSS v.26*, sebagai berikut:

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t yang dilakukan ini sesuai dengan hasil *output software IBM SPSS v.26* yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.473	1.575		16.178	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.133	.050	.325	2.675	.009
	Lingkungan Kerja (X2)	.087	.031	.342	2.816	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: *Output IBM SPSS v.26* (diolah, 2024)

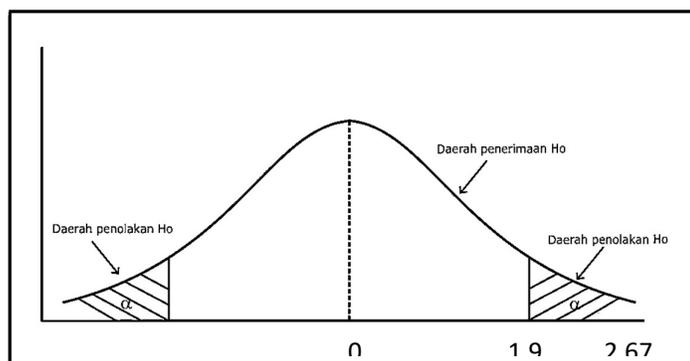
Adapun uji parsial dalam penelitian ini terdapat dua pengujian, yaitu:

#### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan uji t pada penelitian ini, sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2.675. Distribusi t tabel yang digunakan memiliki persamaan nilai  $df = n - k$ . Diketahui nilai sampel (n) adalah sebanyak 78 orang yang dijadikan sebagai responden dengan k adalah seluruh variabel yang digunakan (variabel bebas dan variabel terikat). Di mana dalam uji parsial ini adalah sebanyak 2 variabel, sehingga  $df = 78 - 2 = 76$  dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0,05) dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni ( $2,675 > 1,992$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila digambarkan dengan grafik penerimaan atau penolakan  $H_0$ , keputusan uji parsial juga dapat dilihat, sebagai berikut:



**Gambar 4.4**

#### Grafik Penolakan dan Penerimaan $H_0$ Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , maksudnya adalah gambar ini menjelaskan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan.

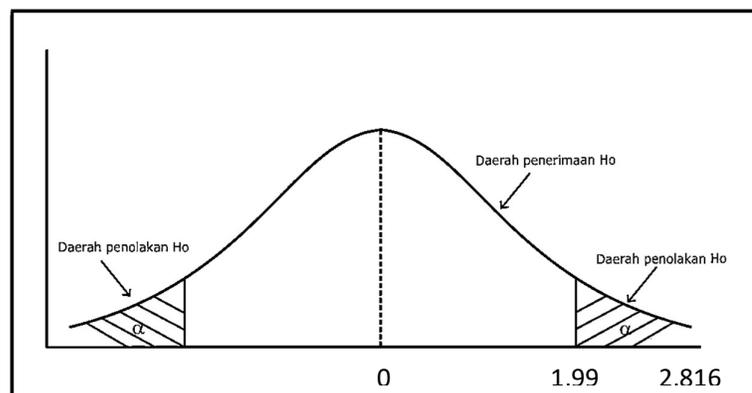
Selain menggunakan uji t hitung, uji parsial juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Di mana nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah  $0,009 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan uji t pada penelitian ini, sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig\ t < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig\ t > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,816. Distribusi t tabel yang digunakan memiliki persamaan nilai  $df = n - k$ . Diketahui nilai sampel (n) adalah sebanyak 78 orang yang dijadikan sebagai responden dengan k adalah seluruh variabel yang digunakan (variabel bebas dan variabel terikat). Di mana dalam uji parsial ini adalah sebanyak 2 variabel, sehingga  $df = 78 - 2 = 76$  dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0,05) dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $2,816 > 1,992$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila digambarkan dengan grafik penerimaan atau penolakan  $H_0$ , keputusan uji parsial juga dapat dilihat, sebagai berikut:



Gambar 4.5

#### Grafik Penolakan dan Penerimaan $H_0$ Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  berada di dalam daerah penolakan  $H_0$ , dengan kata lain berada di dalam daerah penerimaan  $H_a$ , maksudnya adalah gambar ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan.

Selain menggunakan uji t hitung, uji parsial juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Di mana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah  $0,006 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama), yakni variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji F ini bisa dilihat dari tabel ANOVA, sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.387	2	67.193	21.879	.000 <sup>b</sup>
	Residual	230.331	75	3.071		
	Total	364.718	77			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

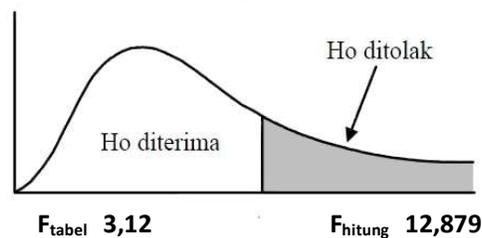
Sumber: *Output IBM SPSS v.26* (diolah, 2024)

Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh berdasarkan tabel ANOVA di atas, menunjukkan bahwa nilai uji F adalah sebesar 12,879. Distribusi F menggunakan taraf probabilitas 5% atau 0,05. Di mana *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu  $df_{numerator}$  (pembilang) =  $df_n = df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $df_{denominator}$  (penyebut) =  $dfd = df_2 = n - k = 78 - 3 = 75$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,12. Oleh karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,879 > 3,12$ ), serta dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja apabila dilakukan secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, uji simultan juga bisa dijelaskan, sebagai berikut:



**Gambar 4.6 Kurva Distribusi F'**

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  berada di dalam daerah penolakan  $H_0$ , dengan kata lain berada di dalam daerah penerimaan  $H_a$ , maksudnya adalah gambar ini menjelaskan bahwa semua variabel independen, yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja apabila perhitungannya dilakukan secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain menggunakan uji F hitung, uji simultan juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Di mana nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam persentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dari *model summary* yang dihasilkan dengan menggunakan *software IBM SPSS v.26*, sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.352	1.75245

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja ( $Y$ )

Sumber: *Output IBM SPSS v.26* (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien  $R$  sebesar 0,607. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,607^2 \times 100\%$$

$$= 0,368 \times 100\%$$

$$= 36,8\%$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh dengan kontribusi sebesar 36,8% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

Berdasarkan pembahasan penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS v.26*, pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,675 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni ( $2,675 > 1,992$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. Dengan kata lain, hipotesis di awal dengan pernyataan bahwa diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS v.26*, pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,816 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,992, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,816 > 1,992$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. Hal ini berarti hipotesis awal yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS v.26*, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,879 > 3,12$ ). Selain itu, jika dilihat dari nilai

signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,368, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi sebesar 36,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini berarti hipotesis awal yang menyatakan bahwa diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elang Reaksi Cepat, Jagakarsa Jakarta Selatan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. h
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *UISU Press* (Vol. 01). UISU Press.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan. In *Gorongtalo: CV. Athra Samudra*. CV. Athra Samudra.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 9–14.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Jakarta: Rajawali Pers* (Ed.1, cet., Vol. 72). Rajawali Pers.
- Kaswan, K. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1). In *Bandung: Alfabeta* (Pertama). Alfabeta.
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & AR, H. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Siantar Hotel. *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 14(1), 11–25.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2), 18–29.
- Purnamawati, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta. *OPTIMAL*, 16(1), 1–8.
- Salapudin, & Lesmana, I. S. (2023). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Analisis Manajemen Risiko di Cafe Kopi Jelita Kota Serang. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(3), 517–528.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Kencana.
- W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (Ed.), *UBHARA Manajemen Press*. UBHARA Manajemen Press.
- Yupastha, G., Syawaluddin, & Putra, A. (2021). Pengaruh Gaji Dan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Lancar Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(1), 20–32.