



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GRAMEDIA ASRI MEDIA
CABANG *EMERALD* BINTARO KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT.
GRAMEDIA ASRI MEDIA EMERALD BINTARO BRANCH OF SOUTH
TANGERANG CITY***

Bella Rachmawati Putri¹, Aidil Amin Effendy²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: bellarachmawati.putri@gmail.com^{1*}, aidil00967@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Pulished : 17-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation and work environment at PT. Gramedia Asri Media Emerald Bintaro Branch to determine the influence of intrinsic motivation and work environment partially and simultaneously on employee performance. Research with quantitative methods with a questionnaire approach, the sample used in the study used all employees as many as 65 respondents. The data analysis technique used was simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results show that partially, intrinsic motivation has a significant positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 30.11 + 0.297X_1$, the calculated t value = $2.882 > t$ table = 0.244 and significant on employee performance $0.000 < 0.05$. Work Environment also has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 28.997 + 0.335X_2$, the calculated t value = $2.737 > t$ table = 0.244 and significant $0.000 < 0.05$. Simultaneously, intrinsic motivation and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 26.826 + 0.197X_1 + 0.192X_2$, calculated F value = $4.970 > F$ table = 2.753 and significance $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that intrinsic motivation and work environment significantly influence the level of employee performance at PT. Gramedia Asri Media Emerald Bintaro Branch, South Tangerang City

Keywords: Intrinsic Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja pada PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan kuesioner, sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan seluruh karyawan sebanyak 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=30,11+0.297X_1$, nilai t hitung = $2,882 > t$ tabel = $0,244$ dan signifikan terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=28,997+0,335X_2$, nilai t hitung = $2,737 > t$ tabel = $0,244$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan



persamaan regresi $Y = 26,826 + 0,197X_1 + 0,192X_2$, nilai F hitung = 4,970 > F tabel = 2,753 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan bergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan dalam periode tertentu dan penekannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.

Penelitian ini dilakukan di PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro yang berada di Bintaro Jaya Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. Gramedia Asri Media adalah anak perusahaan Kompas Media yang menyediakan jaringan toko buku dengan nama toko buku gramedia di beberapa kota di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Februari 1970 dengan diawali dari satu toko buku kecil berukuran 25m² di daerah Jakarta Barat dan sampai tahun 2023 telah berkembang menjadi lebih dari 50 toko yang tersebar diseluruh Indonesia. Selain menyediakan buku, Gramedia menyediakan produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, alat musik dan lain-lain. PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro Kota Tangerang Selatan sangat memperhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2018:2) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *nonprofit oriented* yang dihasilkan dalam waktu tertentu". Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga mencerminkan perilaku dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro belum mencapai yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dibuktikan dengan data kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro
Kota Tangerang Selatan

No	Indikator	Target Perusahaan	2022	2023	2024
			Target	Target	Target
1	Kuantitas kerja	100%	70%	80%	70%
2	Kualitas kerja	100%	75%	80%	75%
3	Tanggung jawab	100%	73%	82%	85%
4	Kerjasama	100%	72%	85%	72 %
5	Kedisiplinan	100%	75%	85%	70 %
6	Inisiatif	100%	70%	82%	82%
7	Komunikasi	100%	72%	80%	75%
Jumlah			507	574	529
Rata-rata			72%	82%	75%

Sumber : PT Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro Tangerang Selatan



Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro Kota Tangerang Selatan secara berkala melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil kinerja dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi dalam pencapaian target indikator kinerja yang ditentukan. Target yang ditetapkan indikator 100%. Namun demikian tidak semua indikator mencapai target tersebut. Pada tahun 2022 indikator kuantitas kerja hanya mencapai 70%, yang dikategorikan sebagai kurang baik, dan kembali mengalami penurunan ke angka yang sama pada tahun 2024 setelah sempat naik 80% di tahun 2023. Indikator lain seperti kedisiplinan dan inisiatif juga mengalami naik turun performar kedisiplinan mencapai 85% pada tahun 2023, namun menurun Kembali menjadi 70% pada tahun 2024. Secara keseluruhan menunjukkan rata-rata pencapaian 72% dan terhitung Cukup, ditahun 2023 mengalami kenaikan yang baik 82%, kemudian terjadi penurunan lagi pada tahun 2024 menjadi 75% yang mana masuk kategori cukup. Dari data tabel menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan di beberapa aspek, tetapi pencapaian kinerja belum mencapai target perusahaan dan masih perlu pembenahan dalam sistem pengelolaan karyawan, motivasi kerja, maupun pendekatan manajerial yang diterapkan

Tabel 1. 2
Data Survei Motivasi Instrinsik Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media
Cabang *Emerald* Bintaro Kota Tangerang Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
1.	Penghargaan	Saya mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai.	9	45%	11	55%
2	Tanggung jawab	Saya diberi tanggung jawab yang jelas atas tugas yang saya kerjakan.	9	45%	11	55%
3	Pertumbuhan	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri.	7	35%	13	65%
4	Perkerjaan Itu Sendiri	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	8	40%	12	60%

Sumber: Survei pada PT Gramedi Asri Media Cabang Emerald Bintaro Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil presurvei yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro Kota Tangerang Selatan, ditemukan bahwa indikator motivasi intrinsik belum terpenuhi secara optimal. Banyak karyawan menyatakan mereka belum merasa cukup di akui atas prestasi yang mereka capai, tidak sepenuhnya diberi tanggung jawab tugas yang mereka kerjakan, kurang mendapatkan kesempatan untuk berkembang, serta merasa pekerjaan mereka belum sesuai dengan minat dan potensi yang dimiliki. Hal ini berdampak pada rendahnya semangat kerja.



Tabel 1. 3
Data Observasi Lingkungan Kerja PT. Gramedia Asri Media Cabang
Emerald Bintaro Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

No	Indikator	Standar	Realita	Ket
1	Penerangan	7 Lampu / ruangan	Hanya 5 lampu / ruangan	Tidak sesuai
2	Suhu Udara	20C merata diseluruh area	25C, tidak merata	Tidak sesuai
3	Suara Bising	Tidak ada gangguan suara	Ada gangguan suara luar	Tidak sesuai
4	Penggunaan Warna	Warna cerah dan segar	Warna abu-abu dan kusam	Tidak sesuai
5	Ruang Gerak	Ruang gerak bebas dan luas	Terbatas, terutama di gundang	Tidak sesuai
6	Kemampuan Kerja	Fokus kerja tanpa gangguan	Terganggu, kerja jadi lambar	Tidak sesuai
7	Hubungan antar karyawan	Interaksi aktif dan kolaboratif	Formal, minim kolaborasi.	Tidak sesuai

Sumber: Observasi Lingkungan Kerja PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan Hasil Observasi di PT. Gramedia Asri Media Cabang *Emerald* Bintaro Kota Tangerang Selatan, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja masih kurang mendukung. Penerangan di beberapa area, terutama gudang masih redup, suhu udara terasa pengap karena sirkulasi dan distribusi AC yang tidak merata serta kebisingan dari luar dan percakapan antar karyawan cukup mengganggu. Warna ruangan domain abu-abu dan kusam, ruang gerak terbatas akibat penataan barang yang padat, dan beberapa karyawan terlihat lambat menyelesaikan tugas karena terganggu kondisi tersebut. Hubungan antar karyawan juga tampak formal dan minim kolaborasi aktif. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kajian Pustaka

1. Motivasi Intristik

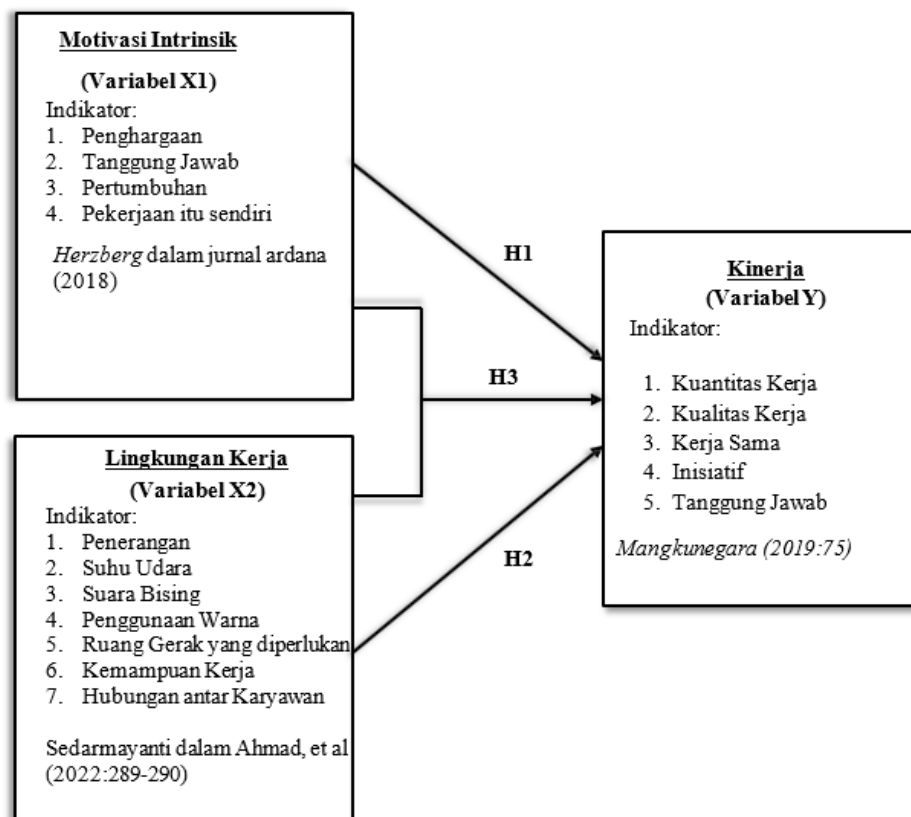
Menurut Anam (2018) Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dalam berarti

2. Lingkungan Kerja

Menurut Subyanto dan Suwanto (2020:147) Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis dimana seseorang bekerja. Ini mencakup tempat kerja fisik, hubungan antara rekan kerja, budaya perusahaan, dan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi pengalaman kerja

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada asosiatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=65-2)	Ket
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,538	0,244	Valid
	X1.2	0,511	0,244	Valid
	X1.3	0,689	0,244	Valid
	X1.4	0,675	0,244	Valid
	X1.5	0,571	0,244	Valid
	X1.6	0,534	0,244	Valid
	X1.7	0,665	0,244	Valid
	X1.8	0,693	0,244	Valid
	X1.9	0,643	0,244	Valid
	X1.10	0,632	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025



Pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa, hasil r_{hitung} instrument variabel Motivasi Intrinsik (X_1) menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,244. Dengan demikian maka seluruh butir instrument Motivasi Intrinsik (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=65-2)$	Ket
Lingkungan Kerja (X_1)	X2.1	0,573	0,244	Valid
	X2.2	0,534	0,244	Valid
	X2.3	0,505	0,244	Valid
	X2.4	0,525	0,244	Valid
	X2.5	0,636	0,244	Valid
	X2.6	0,596	0,244	Valid
	X2.7	0,642	0,244	Valid
	X2.8	0,522	0,244	Valid
	X2.9	0,536	0,244	Valid
	X2.10	0,519	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa, hasil r_{hitung} instrument variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,244. Dengan demikian maka seluruh butir instrument Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=65-2)$	Ket
Kinerja (Y)	Y.1	0,509	0,244	Valid
	Y..2	0,662	0,244	Valid
	Y.3	0,565	0,244	Valid
	Y.4	0,606	0,244	Valid
	Y.5	0,507	0,244	Valid
	Y.6	0,663	0,244	Valid
	Y.7	0,632	0,244	Valid
	Y.8	0,557	0,244	Valid
	Y.9	0,628	0,244	Valid
	Y.10	0,681	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa, hasil r_{hitung} instrument variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,244 maka seluruh butir instrument Kinerja (Y) dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Intrinsik (X_1)	0,817	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0,753	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabilitas, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap



variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.27544417
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.087
	Negative		-.066
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.251
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.240
		Upper Bound	.262
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi **0,200 > 0,05**. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.826	4.703		5.703	.000		
	Motivasi Intrinsik	.197	.130	.227	1.516	.135	.622	1.606
	Lingkungan Kerja	.192	.154	.187	1.250	.216	.622	1.606
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja **1,606**. Artinya nilai **< 10**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolonieritas diantara variabel bebas



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.932	2.671		.723
	Motivasi Intrinsik	-.029	.074	-.063	-.394
	Lingkungan Kerja	.072	.087	.132	.827

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil *glejser test* pada variabel Motivasi Intrinsik (X₁) diperoleh nilai sebesar **0,695** dan variabel Lingkungan Kerja **0,412** dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.372 ^a	.138	.110	4.344	1.815

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v27 tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini menunjukkan tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar **1,815** yang berada diantara interval **1,550 – 2,460**.

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Intrinsik (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.826	4.703		5.703
	Motivasi Intrinsik	.197	.130	.227	1.516
	Lingkungan Kerja	.192	.154	.187	1.250

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

- Nilai konstanta sebesar **26,826** diartikan bahwa jika variabel Motivasi Intrinsik (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) tidak ada makna telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar **26,826 point**
- Nilai Motivasi Intrinsik (X₁) **0,197** diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Intrinsik (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar **0,319 point**



- c. Nilai Lingkungan Kerja (X_2) **0,192** diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Intrinsik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadi perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar **0,192 point**

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.372 ^a	.138	.110	4.34386	.138	4.970	2	62	.010

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Dari tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien sebesar **0,372** masuk pada interval **0,200 – 0,399**, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **renda**.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 28
Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.138	.110	4.34386

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.28, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar **0,110** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar **11,10%** sedangkan sisanya **88,9%** dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Intrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.111	3.918		7.686
	Motivasi Intrinsik	.297	.103	.341	2.882

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,882 > t_{tabel} 0,244$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.997	4.526		6.407	.000
Lingkungan Kerja	.335	.122	.326	2.737	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.27, dilakukan uji hipotesis parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,737 > t_{tabel} 0,244$ dari nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 31
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	187.563	2	93.782	4.970	.010 ^b	
Residual	1169.883	62	18.869			
Total	1357.446	64				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27 tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.31, diperoleh nilai $F_{hitung} 4,970 > F_{tabel} 2,753$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 30,111 + 0,297X_1$, nilai korelasi sebesar 0,341 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,116 atau 11,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,882 > 0,244$) hal tersebut juga



- diperkuat dengan nilai *probability* signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro Tangerang Selatan
2. Lingkungan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 28,997 + 0,335X_2$, nilai korelasi sebesar 0,326 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,106 atau 10,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,737 > 0,244$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro Tangerang Selatan
 3. Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 26,826 + 0,197X_1 + 0,192X_2$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,372 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,110 atau 11,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,970 > 2,753$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikan ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal*
- Anam, C. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Ardana, I. K. (2018). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Attamimi, dkk. (2022). "Work Environment and Employee Performance", *Journal of Management and Business*, 12 (1), 67-77.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management. 15th Edition*. Boston: Pearson Education.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Ekonomi dan Bisnis*, 5 (2).
- Fahri, R., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1317-1326.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428-436.
- Kusmayanti, E., dkk. (2020). “Lingkungan Kerja dan Produktivitas”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3 (1).
- Lamato, R. M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 129-141.
- Manajemen XYZ, 4 (2), 289-290.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marditia S, Fitriyanti (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" JAWA TIMUR*.
- Masram. (2017). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pandoyo, A., dkk. (2019). “Motivasi Intrinsik dan Kinerja”, *Jurnal*
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Rahayu, S. (2019). *Teori Motivasi dalam Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management. 13th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Safroni. (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sari, R., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA AREA DEPOK. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 336-351.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Subyanto & Suwanto. (2020). *Psikologi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. (2018). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Susanti, F., & Amirulmukminin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 253-269.
- Umar, M. A., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 231-240.