



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DINASTI KREATIF
INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CREATIVE DYNASTY OF
INDONESIA SOUTH TANGERANG CITY***

Ika Agustin¹, Bunga Astra Gracia²

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

Email: Ikaagustin248@gmail.com^{1*}, dosen01016@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 21-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Dinasti Kreatif Indonesia. This research was conducted by testing partially and simultaneously using an associative quantitative method on 60 employees of PT Dinasti Kreatif Indonesia as the sample, where this study used a saturated sample, meaning that the entire population was used as the sample. The data collection for this study was carried out using several methods, including literature study, observation, and questionnaire. The data testing techniques used in this research include descriptive statistical analysis, data quality testing, and regression analysis. Based on the t-test results between the Work Environment variable (X1) and the Employee Performance variable (Y), it was found that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3,516 > 2,00247$), thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted, meaning that the Work Environment variable (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, for the Work Motivation variable (X2), the $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8,077 > 2,00247$), so H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that Work Motivation (X2) also partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). While through the F-test, the $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($32,114 > 3,159$) and the significance value was $0,000 < 0,05$, thus H_03 is rejected and H_a3 is accepted, which means that the Work Environment and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the quantitative multiple linear regression analysis, it can be concluded that $Y = 14,425 + 0,026X1 + 0,662X2$. From the results of the multiple linear regression, it can be concluded that the Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) variables have a linear effect on Employee Performance (Y), and the simultaneous correlation coefficient (R) value is 0,783, which means that the Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) variables have a strong relationship with Employee Performance (Y). The determination test result was 0,513, which means that the Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) variables affect the Employee Performance (Y) variable by 51.3%, while the remaining 48.7% is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menguji secara parsial maupun simultan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif terhadap 60 karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia sebagai sampel dimana penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh populasi digunakan



sebagai sampel, pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode diantaranya studi kepustakaan, observasi dan angket. Adapun teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya teknik analisa statistik deskriptif, uji kualitas data dan analisis regresi. Berdasarkan hasil Uji t antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung $>$ t tabel ($3,516 > 2,00247$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu pada variabel Motivasi Kerja (X_2) nilai t hitung $>$ t tabel ($8,077 > 2,00247$), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya Motivasi Kerja (X_2) secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan melalui Uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($32,114 > 3,159$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis kuantitatif regresi linier berganda dapat disimpulkan $Y = 14,425 + 0,026X_1 + 0,662X_2$, dari hasil linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara linier, dan pada nilai koefisien korelasi R secara simultan sebesar 0,783 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan (Y), Hasil uji determinasi diperoleh sebesar 0,513, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dihasilkan atau tercapai oleh seorang anggota perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan waktu. Kinerja ini menjadi penunjang hasil nyata bahwa tujuan perusahaan telah tercapai, dengan sarana penunjang utama yaitu sumber daya manusia (SDM). Selain itu, karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan tanggung jawab dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Maka untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya pihak perusahaan diharuskan memiliki kesadaran penuh akan faktor-faktor yang dapat menunjang kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan ini menjadi hasil kerja yang akan dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan atasan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja ini yang umumnya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Selama 2021, kinerja PT. Dinasti Kreatif Indonesia pada tahun 2021 dilihat sangat baik, akan tetapi hingga 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan signifikan hal ini dapat dilihat dari penjualan yang sangat menurun drastis. Saat ini kinerja karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia mengalami kondisi yang fluktuatif. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai departemen yang ada PT. Dinasti Kreatif Indonesia disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1
Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia

PENCAPAIAN KPI	TARGET	KATEGORI PENCAPAIAN	JUMLAH KARYAWAN
80-100	100	Sangat baik	60
70-79	100	Baik	60
60-69	100	Cukup	60
50-59	100	Kurang	60
0-49	100	Sangat Kurang	60

Sumber : PT. Dinasti Kreatif Indonesia Tahun 2021- 2023



Tabel 1. 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia Tahun 2021-2023

No.	INDIKATOR	ASPEK	TARGET	REALISASI		
				2021	2022	2023
1.	Kualitas kerja	Karyawan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan perusahaan	100%	85%	80%	70%
		Keakuratan/ ketelitian karyawan dalam bekerja	100%	77%	77%	72%
2.	Kuantitas kerja	Karyawan bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	100%	86%	80%	69%
		karyawan mampu memenuhi atau melampaui target atau kuota pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	100%	85%	78%	67%
3.	Kerjasama	Karyawan aktif berpartisipasi dalam diskusi, perencanaan, atau tugas tim	100%	77%	83%	65%
		Kemampuan karyawan dalam berbagi tugas, ide, dan sumber daya secara efektif	100%	85%	70%	67%
		Rata-rata pencapaian pertahun	100%	83%	78%	68%

Sumber : Penilaian KPI PT. Dinasti Kreatif Indonesia Periode Tahun 2021- 2023

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.2 dimana pada tabel tersebut selama periode 2021-2023 mengalami penurunan, Kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menurun seperti yang terlihat dalam tabel di atas untuk kualitas kerja tidak mencapai target dimana hanya tercapai 70% dengan kategori B, sebagai contoh masih banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) seperti tidak mengenakan harnet di area dapur yang mengakibatkan kurang bersihnya produk yang dihasilkan, kurang telitinya dalam membuat pesanan konsumen seperti terjadinya kesalahan memberikan pesanan konsumen, dan hal inilah yang akhirnya berdampak pada penjualan yang menurun. Pada kuantitas kerja tahun 2023 kuantitas kerja karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia hanya mencapai 67% dari 100% dengan kategori C, dimana para karyawan tidak dapat memenuhi atau melampaui target penjualan per bulan dan per tahun dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada segi kerjasama pada tahun 2023 aspek kerjasama hanya mencapai 65% dari 100% dengan kategori C, Penurunannya kerjasama karyawan dari tahun-tahun sebelumnya ini atas dasar menurunnya inisiatif karyawan untuk turut aktif berpartisipasi dalam diskusi, perencanaan, tugas pekerjaan baik dalam rapat ataupun kegiatan bekerja sehari-hari.

Tabel 1. 3
Data Lingkungan Kerja PT. Dinasti Kreatif Indonesia

NO	INDIKATOR	EKSPEKTASI	REALISASI DI LAPANGAN
1.	Suasana Kerja	Suasana kerja nyaman dengan fasilitas kerja yang memadai	Dari 50 lampu hanya 20 pencahayaan yang masih berfungsi dengan baik.
			Dari 11 Air Conditioner (AC) yang tersedia 5 Air Conditioner (AC) tidak berfungsi dengan baik.
2.	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja yang kolaboratif, saling mendukung, dan menyelesaikan tugas bersama	Hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis, sering terjadi kesalahpahaman dalam bekerja
			Sering terjadi perselisihan antar divisi atau departmen
3.	Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas perusahaan tersedia dan terjaga dengan baik	Dari 30 komputer hanya 15 yang masih berfungsi
			Fasilitas keamanan, dan kesehatan tidak tersedia

Sumber : Data Primer PT. Dinasti Kreatif Indonesia 2024



Dari hasil observasi dan *stock opname* pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia dapat dilihat pada tabel di atas, dimana dari segi suasana kerja pada lingkungan kerja PT. Dinasti Kreatif Indonesia terlihat belum terpenuhi dengan baik dalam beberapa aspek seperti penunjang suasana kerja diantaranya pencahayaan dari jumlah 50 lampu hanya terdapat 20 buah lampu yang masih bekerja secara baik dimana pada masing-masing lantai hanya 5 hingga 6 lampu yang dapat berfungsi dengan baik, begitu pun dengan sirkulasi udara dimana *Air Conditioner* (AC) hanya berfungsi beberapa dari 11 yang tersedia hanya 5 yang mampu berfungsi, dan jendela pada masing-masing lantai atau ruangan hanya terdapat 2 jendela dan tidak dapat dibuka sehingga tidak adanya pencahayaan dari matahari maupun udara yang masuk hal ini yang menyebabkan suasana kerja pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia tidak nyaman bagi para karyawannya dan membuat kinerja karyawan kurang efektif dan hasilnya menurun. Sedangkan dari segi hubungan dengan rekan kerja, dimana masih ditemukan kurangnya hubungan yang baik antar karyawan, sering terjadi miskomunikasi atau kurangnya komunikasi antar divisi atau departemen sehingga menimbulkan perselisihan yang membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dan akibatnya kinerja karyawan menurun. Kemudian dari segi fasilitas kerja dapat dilihat bahwa dari 30 komputer yang tersedia hanya 15 yang mampu berfungsi sehingga beberapa karyawan kantor harus memfasilitasi diri sendiri dengan bekerja menggunakan alat kerja milik pribadi, lalu seperti alat penunjang sarana bekerja lainnya seperti alat tulis kantor dan kelengkapan kesehatan dan keselamatan kerja yang belum mumpuni.

Tabel 1. 4
Data Pemberian Motivasi Kerja

No.	PERNYATAAN	JML KARYAWAN	SETUJU	%	TIDAK SETUJU	%
1	Perusahaan memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan atau penambahan kompetensi baru yang relevan dengan pekerjaan saya.	30	5	17%	25	83%
2	Saya merasa senang ketika saya dapat memberikan kontribusi sosial atau membantu rekan kerja menyelesaikan masalah.	30	10	33%	20	67%
3	Perusahaan memberikan kegiatan-kegiatan <i>gathering</i> dengan tujuan mempererat hubungan antar karyawan.	30	6	20%	24	80%
4	Saya merasa puas ketika perusahaan memberikan saya kesempatan untuk memimpin tim atau proyek di tempat kerja.	30	15	50%	15	50%
5	Saya merasa lebih dihargai ketika ide-ide saya dapat mempengaruhi keputusan di organisasi.	30	20	67%	10	33%

Sumber : Data Pra-Survei diolah oleh penulis tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survei variabel motivasi kerja pada PT Dinasti Kreatif Indonesia di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari segi kebutuhan berprestasi dimana perusahaan kurang memberikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Hal ini sesuai dengan tabel 1.3 di atas yang dimana terdapat 25 karyawan atau 83% karyawan yang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan atau penambahan kompetensi baru yang relevan dengan pekerjaan saya.” selain itu tidak terdapatnya jenjang karir yang jelas akibatnya membuat karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkan kompetensi diri. Kemudian dari segi kebutuhan berafiliasi terdapat 24 karyawan atau 80% karyawan yang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan kegiatan *gathering* dengan tujuan mempererat hubungan antar karyawan” dimana perusahaan kurang memberikan atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang positif dan inklusif antar rekan kerja seperti *gathering*, pelatihan *team work* yang tujuannya untuk membangun hubungan yang positif dan meningkatkan *team work* antar karyawan. Sedangkan dari segi kebutuhan kekuatan, perusahaan perlu lebih lagi



menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan para karyawannya untuk memiliki dorongan kuat untuk berpengaruh dan memimpin dapat berkembang dengan cara yang positif dan konstruktif dimana terdapat 15 karyawan atau 50% karyawan yang menyatakan setuju dan 15 karyawan atau 50% kurang setuju terhadap pernyataan “Saya merasa puas ketika perusahaan memberikan saya kesempatan untuk memimpin tim atau proyek di tempat kerja”.

Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

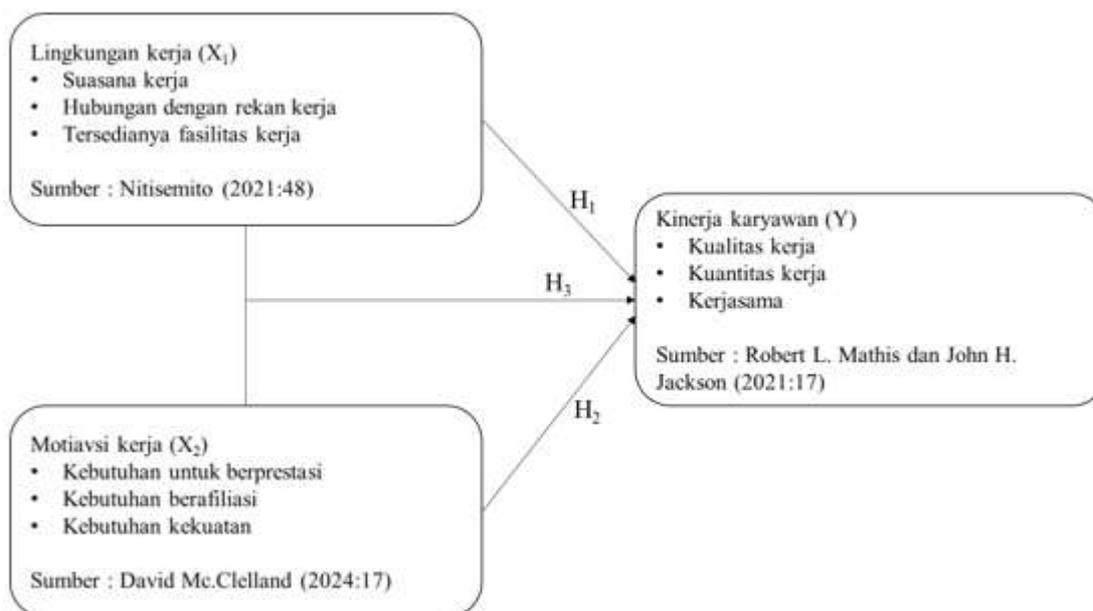
Nitisemito dalam Maswar (2020:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Nitisemito yang menjelaskan lingkungan kerja dipahami sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, semisal kebersihan area bekerja, ada musiknya, dan sebagainya

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Menurut Prabowo & Hartuti (2021; 186-190) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan sesuatu tindakan atau perbuatan, Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

3. Kinerja Karyawan

Kotter dan Heskett dalam buku manajemen sumber daya manusia yang ditulis Al Fadjar Ansory (2018:209) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Pandangan itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif pendekatan asosiatif, dimana peneliti akan meneliti populasi atau sampel tertentu, serta



data yang digunakan menggunakan instrumen-instrumen penelitian, dan dalam metode ini data yang terkumpul nantinya akan diolah menggunakan bantuan alat olah data menggunakan statistik berupa angka, yang dimana tujuan dari proses pengukuran penelitian kuantitatif ini menjadi bagian penting dalam menentukan kesimpulan akhir untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel penelitian. Dari pengertian tersebut maka penelitian ini akan mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan, menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan menggunakan metode perhitungan *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS) pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Suasana lingkunga kerja di tempat saya bekerja mendukung saya untuk bekerja secara produktif dan efisien.	0,585	0,2542	Valid
2	Pencahayaan ditempat saya bekerja menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga membuat saya merasa lebih antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0,573	0,2542	Valid
3	Hubungan kerja antara saya dan rekan kerja selalu harmonis dan saling menghargai.	0,567	0,2542	Valid
4	Ditempat saya bekerja terdapat komunikasi yang baik antar departmen atau divisi.	0,577	0,2542	Valid
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas yang cukup untuk mendukung produktivitas karyawannya di tempat kerja.	0,696	0,2542	Valid
6	Perusahaan menyediakan alat-alat kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan efektif.	0,650	0,2542	Valid
7	Suasana kerja yang kekeluargaan dan nyaman membuat saya betah di kantor	0,493	0,2542	Valid
8	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman membuat saya bekerja secara produktif	0,476	0,2542	Valid
9	Saya bersedia membantu rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai dengan cepat	0,306	0,2542	Valid
10	Perusahaan memberikan fasilitas berupa loker lemari untuk penunjang penyimpanan berkas pekerjaan	0,557	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah 2025 SPSS25



Bedasarkan pada data tabel di atas, seluruh kusioner pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh r hitung $>$ r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0,2542, dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan valid. Untuk itu kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi karyawan.	0,648	0,2542	Valid
2	Saya termotivasi untuk mengembangkan kompetensi karena terdapat jenjang karir yang jelas.	0,726	0,2542	Valid
3	Saya merasa lebih puas ketika saya dapat membantu rekan kerja menyelesaikan tugas atau masalah mereka.	0,500	0,2542	Valid
4	Perusahaan mengadakan gathering untuk membangun hubungan yang positif dan meningkatkan team work antar karyawan.	0,593	0,2542	Valid
5	Saya merasa puas ketika saya diberikan wewenang untuk memimpin suatu event/ proyek kerja	0,527	0,2542	Valid
6	Saya merasa puas ketika saya diberikan wewenang untuk memimpin suatu event/ proyek kerja.	0,768	0,2542	Valid
7	Saya merasa senang karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk melatih karyawan baru	0,481	0,2542	Valid
8	Saya merasa senang dengan diadakannya kunjungan industri ke perusahaan lain untuk menambah wawasan dan pengetahuan karyawannya	0,517	0,2542	Valid
9	Saya dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja	0,528	0,2542	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan	0,470	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah 2025 SPSS25

Bedasarkan data pada tabel di atas, seluruh kusioner pada variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh r hitung $>$ r tabel dimana r tabel sebesar 0,2542, dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan valid. Untuk itu kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Bedasarkan data pada tabel berikut, seluruh kusioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r hitung $>$ r tabel dimana r tabel sebesar 0,2542, dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan valid. Untuk itu kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu teliti dengan memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan hasil akhir yang baik.	0,677	0,2542	Valid
2	Saya bekerja dengan mengikuti SOP sesuai dengan ketentuan perusahaan.	0,584	0,2542	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.	0,568	0,2542	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.	0,781	0,2542	Valid
5	Saya selalu berpartisipasi baik dalam diskusi maupun tugas bekerja untuk membangun kerjasama tim.	0,581	0,2542	Valid
6	Saya dan rekan kerja saya saling berbagi dan bekerjasama dalam pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	0,645	0,2542	Valid
7	Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan ke saya secara cermat dan tepat waktu	0,618	0,2542	Valid
8	Klien merasa puas dengan pelayanan yang saya berikan	0,269	0,2542	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan perusahaan	0,586	0,2542	Valid
10	Terdapat teamwork yang solid dan kuat divisi kerja saya	0,504	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah 2025 SPSS25

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Cronbach's alpha
Lingkungan kerja	0,775	0,600
Motivasi kerja	0,811	0,600
Kinerja karyawan	0,806	0,600

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,775, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,811 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,806, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600.



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Tes
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,37865424
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,073
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Asymp sig. (2tailed) sebesar 0,195 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,425	4,126		3,496	0,001		
	Lingkungan Kerja	0,026	0,110	0,025	0,234	0,816	0,696	1,438
	Motivasi Kerja	0,662	0,101	0,714	6,552	0,000	0,696	1,438

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas dinyatakan bahwa nilai *tolerance* pada variabel Lingkungan kerja sebesar 0,696 dan Motivasi Kerja 0,696 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Insfluation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,438 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 1,438 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10. Sesuai dengan ketentuan uji yang dimana jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watsonb (DW)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	0,530	0,513	3,437	2,142

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW) pada tabel di atas maka model regresi ini tidak ada gangguan korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,142 yang berada diantara 1,550-2,460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Uji Heterokeddastisitas Dengan Uji Gleser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,460	2,771		3,052	0,003
	Lingkungan Kerja	-0,078	0,074	-0,161	-1,057	0,295
	Motivasi kerja	-0,070	0,068	-0,157	-1,033	0,306

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji di atas glejser test model pada variabel Lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,295 dan pada variabel Motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,306 yang dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan (Sig) > 0,05, yang artinya dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian, dan dapat dilihat pada grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,425	4,126		3,496	0,001
	Lingkungan Kerja	0,026	0,110	0,025	0,234	0,816
	Motivasi Kerja	0,662	0,101	0,714	6,552	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

- a. Nilai konstanta sebesar 14,425 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,425 poin.



- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,026, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,026 poin,
- c. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,662, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,662 poin.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	0,530	0,513	3,437
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,513 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	0,530	0,513	3,437
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,285	4,960		5,098	0,000
	Lingkungan Kerja	0,425	0,121	0,419	3,516	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas maka diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,516 > 2,00247). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini Indonesia bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia.

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,943	3,452		4,328	0,000
	Motivasi Kerja	0,675	0,084	0,728	8,077	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,077 > 2,00247). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758,897	2	379,449	32,114	.000 ^b
	Residual	673,503	57	11,816		
	Total	1432,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah 2025 SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas di peroleh nilai F hitung > F tabel atau (32,114 > 3,159), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0.05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan.



KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan dengan hasil persamaan regresi $Y = 25,285 + 0,425X_1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,419 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 17,6% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,516 > 2,00247)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Indonesia PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan yang dimana diperoleh persamaan regresi $Y = 14,943 + 0,675X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,077 > 2,00247)$ yang maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan.
3. Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan yang dimana $Y = 14,425 + 0,026 X_1 + 0,662 X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 yang artinya ketiga variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian, dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(32,114 > 3,159)$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Ansor, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Djalil, A., & Gracia, B. A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Berdikari Mandiri. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1071-1079.



- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232-242.
- Fermayani, R., Martoatmodjo, G. W., Wahdiniawati, S. A., Barlian, B., Irawan, I., Adiwinata, D., ... & Sani, I. (2024). *Manajemen Kinerja*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Halomoan, Y. K., & Putri, L. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta. *Jurnal Perkusi*, 1(1), 24-34.
- Hasdiana, U. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Hindriari, R., Khair, O. I., Sunardi, S., & Munadjat, B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 352-358.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indayani, L., & Andriani, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Khaeruman, D., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus. *Kota Serang-Banten: CV. Aa. Rizky*.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Nasution, M. I., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(2), 44-50.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf peningkatan kinerja karyawan*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- 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.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.



- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). The Influence Of Work Environment and Work Motivation On Employee. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09-15.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 184-202.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen strategis perusahaan*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82