



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINKOMARA HUMA

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BINKOMARA HUMA

Indriastuti^{1*}, Bunga Astra Gracia²

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

Email : aindri134@gmail.com^{1*}, dosen01016@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025

Revised : 05-02-2025

Accepted : 07-02-2025

Published : 10-02-2025

Abstract

This researlrch alims to determine the influence of work motivaltion alnd work environment on employee performalnce alt PT Binkomalral Humal. This researlrch uses alsocialtive qualntitative researlrch methods. The populaltion in this study were all employees alt PT Binkomalral Humal. This researlrch uses salturalted salmping totalling 60 respondents. Daltal collection wals done by mealns of al questionnalire. The daltal alnalysis method uses simple regression tests, multiple linealr regression, correlaltion coefficient, coefficient o determinaltion, palrtiall t test alnd simultalaneous F test. The results of this researlrch show thalt: The results of this researlrch show thalt: Work motivaltion hals al positive alnd significalnt effect on employee performalnce alt PT Binkomalral Humal. This is proven from the simple linealr regression equaltion $Y = 9.968 + 0.652X_1$. The correlaltion coefficient vallue is 0.807 (very strong). the coefficient of determinaltion vallue is 65%. The t vallue is $10.389 > \text{talble } 1.672$ with al significalnce of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected alnd H_1 is alaccepted, which indicaltas thalt work motivaltion hals al positive alnd significalnt effect on employee performalnce alt PT Binkomalral Humal. The work environment hals al positive alnd significalnt effect on employee performalnce alt PT Binkomalral Humal. This is proven from the simple linealr regression equaltion $Y = 8.362 + 0.677X_2$. The correlaltion coefficient vallue is 0.851 (very strong). The coefficient of determinaltion vallue is 72.4%. The vallue of tcount is $12.339 > \text{ttalble } 1.672$ with al significalnce of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected alnd H_2 is alaccepted, which indicaltas thalt the work environment hals al positive alnd significalnt effect on employee performalnce alt PT Binkomalral Humal. Work motivaltion alnd work environment halve al positive alnd significalnt effect on employee performalnce alt PT Binkomalral Humal. This is proven by the multiple linealr regression equaltion $Y = 7.382 + 0.223X_1 + 0.486X_2$. The correlaltion coefficient vallue is 0.862 (very strong). the coefficient of determinaltion vallue is 74.3%. The Fcount vallue is $82.395 > \text{Ftalble } 3.159$ with al significalnce level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected alnd H_3 is alaccepted, which mealns thalt simultalaneously Work Motivaltion alnd Work Environment halve al positive alnd significalnt effect on Employee Performalnce alt PT Binkomalral Humal

Keywords: *Work Motivaltion, Work Environment, Employee Performalnce*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Binkomara Huma. Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Binkomara Huma. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,968 + 0,652X_1$. Nilai koefisien korelasi 0,807 (Sangat kuat). nilai koefisien determinasi 65%. Nilai t hitung $10,389 > \text{tabel } 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,362 + 0,677X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,851 (Sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 72,4%. Nilai t hitung $12,339 > t \text{ tabel } 1,672$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,382 + 0,223X_1 + 0,486X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,862 (sangat kuat). nilai koefisien determinasi 74,3%. Nilai F hitung $82,395 > F \text{ tabel } 3,159$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Binkomara Huma.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di PT. Binkomara Huma mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang menurun dimana banyak karyawan yang sering izin dan datang terlambat.

Berikut adalah data absensi karyawan PT. Binkomara Huma, sebagai berikut :



Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT. BINKOMARA HUMA 3 Tahun Terakhir

Tahun	Alfa	Ijin	Terlambat	Jumlah
2023	80	75	98	253
2022	40	35	40	115
2021	25	25	30	80

Sumber : PT Binkomara Huma

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT. BINKOMARA HUMA Tahun 2023

Bulan	Alfa	Ijin	Terlambat	Jumlah
Januari	7 orang	4 orang	2 orang	13 orang
Februari	8 orang	2 orang	5 oraang	15 orang
Maret	6 orang	10 orang	8 orang	24 orang
April	5 orang	7 orang	10 orang	22 orang
Mei	9 orang	7 orang	12 orang	28 orang
Juni	4 orang	4 orang	10 orang	18 orang
Juli	7 orang	5 orang	11 orang	23 orang
Agustus	6 orang	11 orang	10 orang	27 orang
September	7 orang	8 orang	10 orang	25 orang
Oktober	6 orang	7 orang	6 orang	19 orang
November	5 orang	4 orang	6 orang	15 orang
Desember	10 orang	6 orang	8 orang	24 orang
Rata-Rata	6 orang	6 orang	8 orang	21 orang

Sumber: Rekap Absensi Karyawan PT. Binkomara Huma 2023

Berdasarkan pada tabel absensi menunjukkan absensi karyawan pada PT. Binkomara Huma mengalami fluktuatif. Dimana masih terdapat karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah. Dapat diketahui berdasarkan data absensi karyawan di bulan Maret karyawan yang datang terlambat berjumlah 8 orang, bulan April mengalami peningkatan menjadi berjumlah 10 orang, dan di bulan Mei menjadi berjumlah 12 orang. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan jumlah absensi, yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dikarenakan banyaknya karyawan yang sering absen dan datang terlambat, banyak pekerjaan yang tertunda akibatnya performanya menurun. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan tabel diatas motivasi kerja karyawan yang menurun disebabkan karena karyawan tersebut merasa kurang nyaman dan aman dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari atasan yang toxic, hubungan antar karyawan yang sering tegang, yang mengakibatkan karyawan tersebut merasa tidak nyaman di kantor.



Tabel 1. 3
Prasurvey Motivasi Karyawan PT. Binkomara Huma

No	Pertanyaan	SS	S	TS	KS	STS
1.	Saya merasa nyaman dan aman kerja perusahaan	4	5	16	5	0
2.	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	0	8	20	2	0
3.	Saya memiliki dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik	2	10	13	5	0
4.	Saya berusaha mencapai prestasi melebihi teman-teman kerja yang lain	2	10	12	6	0
5.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya membuat tertantang untuk maju	0	7	15	8	0
6.	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama saya bekerja perusahaan	2	5	13	6	4
7.	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan	1	10	10	8	1
8.	Atasan mengakui pekerjaan yang saya lakukan	0	2	15	5	7
9.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan	0	5	18	6	1
10.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	0	5	15	5	0
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya	5	5	17	2	1
12.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2	2	16	7	3

(Sumber: Hasil Prasurvey PT. Binkomara Huma 2024)

Tabel 1. 4
Data Fasilitas PT. Binkomara Huma

Fasilitas	Jumlah	Keterangan
AC	2 buah	Rusak atau tidak berfungsi
Lemari Arsip	1 buah	Kurang memadai
Dokumen Keuangan		
Mesin Barcode	1 buah	Kurang nya mesin barcode yang hanya berjumlah 1 buah
Mesin Fax	1 buah	Rusak atau tidak berfungsi
Telephone Kantor	2 buah	Rusak atau tidak berfungsi
Ventilasi udara	2 buah	Dalam setiap ruangan hanya terdapat kurang lebih 2 buah ventilasi udara

(Sumber: Data Primer dan Sekunder PT. Binkomara Huma)

Dari tabel diatas diketahui untuk fasilitas kerja dimana penulis melihat ada nya AC yang rusak, Telephone kantor yang rusak dan tidak berfungsi, kurangnya mesin barcode yang berjumlah 1 buah, ruang kerja yang bisa dibilang cukup sempit, ventilasi udara yang kurang baik, dekorasi ruangan yang kurang tertata dengan rapih. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja seperti ini akan mengganggu kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja, beberapa fasilitas yang tidak berfungsi sebagaimana fungsi nya akan membuat suasana kantor terasa panas, dan tidak efektifnya pekerjaan karena kurangnya mesin barcode sehingga harus bergantian antar karyawan, tidak berfungsinya Telephone kantor



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrument dalam penelitian

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:203) berpendapat bahwa “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:160) berpendapat bahwa “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2019:105), berpendapat bahwa “uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:261), “analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independent berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent baik secara parsial maupun simultan”. Regresi linear berganda adalah suatu model regresi yang dimana melibatkan lebih dari satu variabel independen. Menurut Sugiyono (2019:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan / diturunkan”.

4. Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikatnya (Y).



5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:253) berpendapat bahwa “hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,804	0,254	Valid
P2	0,795	0,254	Valid
P3	0,720	0,254	Valid
P4	0,726	0,254	Valid
P5	0,687	0,254	Valid
P6	0,796	0,254	Valid
P7	0,786	0,254	Valid
P8	0,792	0,254	Valid
P9	0,789	0,254	Valid
P10	0,732	0,254	Valid
P11	0,738	0,254	Valid
P12	0,726	0,254	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang di hapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 9
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,766	0,254	Valid
P2	0,765	0,254	Valid
P3	0,797	0,254	Valid
P4	0,820	0,254	Valid
P5	0,722	0,254	Valid
P6	0,727	0,254	Valid
P7	0,835	0,254	Valid
P8	0,773	0,254	Valid
P9	0,759	0,254	Valid
P10	0,819	0,254	Valid
P11	0,801	0,254	Valid
P12	0,822	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)



Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 10
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,797	0,254	Valid
P2	0,845	0,254	Valid
P3	0,685	0,254	Valid
P4	0,802	0,254	Valid
P5	0,715	0,254	Valid
P6	0,836	0,254	Valid
P7	0,814	0,254	Valid
P8	0,742	0,254	Valid
P9	0,702	0,254	Valid
P10	0,708	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi Kerja(X1)	0,773	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,776	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,778	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa setiap masing-masing variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir baik pertanyaan maupun pernyataan bisa dipercaya dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai *asympp Sig (2-tailed)* sebesar $0,165 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya



Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Konglomogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.68222460
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.090
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.248	4.040
	Lingkungan Kerja	.248	4.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka bisa diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar $0,248 > 0,10$ dan nilai VIF motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar $4,040 < 10$, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

c. Uji Alutokorelasi

Berdasarkan tabel 4.16 pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,812 yang berati masuk kedalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi



Tabel 4. 16
Hasil Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	4.76366	1.812

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.316	1.248		6.665	.000
	Motivasi Kerja	-.117	.064	-.425	-1.825	.073
	Lingkungan Kerja	-.018	.063	-.066	-.282	.779

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut bisa dilihat bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedasitas dalam varian kesalahan

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
Regresi Linier Sederhana (X₁) terhadap (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.968	2.372		4.202	.000
	Motivasi Kerja	.652	.063	.807	10.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 9,968 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,968. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,652 (positif) yang menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,652 satuan



Tabel 4. 19
Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.362	2.132		3.922
	Lingkungan Kerja	.677	.055	.851	12.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Artinya nilai (a) atau konstansa sebesar 8,361 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,361. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,677 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,677 satuan

Tabel 4. 20
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.382	2.130		3.466
	Motivasi Kerja	.223	.109	.276	2.046
	Lingkungan Kerja	.486	.107	.611	4.530

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2024)

Konstanta sebesar 7,382 yang artinya jika variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 7,382.

Nilai regresi 0,223X₁ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel motivasi kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₂) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,223 satuan.

Nilai regresi 0,486X₂ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₁) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,482 satuan

4. Uji Korelasi

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,807 yang artinya masuk ke dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.



Tabel 4. 22
Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2024)

Tabel 4. 23
Koefisien (X2) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,851 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 24
Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.734	4.76366

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,862, masuk pada interval 0,80 – 1,000 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang



berati tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.650	.644	5.50733

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,650 yang artinya variabel motivasi kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan

Tabel 4. 26
Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.719	4.89272

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,724 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 27
Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.734	4.76366

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)



Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,743 yang artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 74,3%, sedangkan sisanya sebesar 25,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 10,389 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma

Tabel 4. 28
Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.968	2.372	4.202	.000
	Motivasi Kerja	.652	.063	.807	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Tabel 4. 29
Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.362	2.132		3.922
	Lingkungan Kerja	.677	.055	.851	12.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 12,339 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma

Tabel 4. 30
Uji F Hitung
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3739.513	2	1869.756	82.395	.000 ^b
	Residual	1293.470	57	22.692		
	Total	5032.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 82,395 > F_{tabel} 3,159$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara



simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Binkomara Huma

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Binkomara Huma, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,968 + 0,652X_1$. Nilai koefisien korelasi 0,807 (Sangat kuat). nilai koefisien determinasi 65%. Nilai thitung 10,389 > tabel 1,672 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,362 + 0,677X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,851 (Sangat kuat). Nilai koefisien determinasi 72,4%. Nilai thitung 12,339 > ttabel 1,672 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Binkomara Huma. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,382 + 0,223X_1 + 0,486X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,862 (sangat kuat). nilai koefisien determinasi 74,3%. Nilai Fhitung 82,395 > Ftabel 3,159 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Binkomara Huma.

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.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agung, P.A.A. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Tim UB Press..
- Arida, Ayu 2010. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. Sai Apparel Semarang)*
- Budi W. Soetjipto. 2019. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. AMARA BOOKS Yogyakarta.
- Cahyono, B. 2022. *Timun. Aneka Ilmu*. Semarang. 124 hal (2 Januari 2022)
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6 Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.



- Handayani. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang)*
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2023. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. *Karyawan. (Studi pada Karyawan Mall Olympic Garden (MOG) Malang)*.
- Herzberg, Frederick. 2019. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Kusmiati. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian. (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu)*.
- Kusuma. 2022. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Hotel Muria Semarang)*.
- Kusumastuti, Adhi dan Ahmad Mustamil Khoiron, 2019, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2018. *Human Resource Management*
- Maslatifa, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT.DOK dan Perkapakalan Surabaya. Ilmu Manajemen, 4, 4. (*Manajemen Sumber Daya Manusia*). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustafa, EQ, Zainal. 2023. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 2019. *Teori Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.
- Riwukore, J. R. (2022). *Pelatihan Penentuan Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting Di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training On Determining Dimensions And Indicators Of The Existing Work Environment At The Regional Secretariat Of The Kupang City Government)*. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64.
- Robbins, Stephen, P. 2023. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2019. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2018. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kesembilanbelas. Jakarta: PT. Pustaka LP3S.
- Simanjuntak. Payaman J. 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Soetjipto, Budi W, *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2022.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar.



- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Riwukore, J. R. (2022). *Pelatihan Penentuan Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting Di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training On Determining Dimensions And Indicators Of The Existing Work Environment At The Regional Secretariat Of The Kupang City Government)*.
Jurnal Abdimas Multidisiplin,
,
1
(1), 51–64.
<https://penerbitgoodwood.com/index.php/jamu/article/view/1465/362%0a>
- Sumarsono, Sonny. 2018. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supriyanto, A.S dan Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* : UIN Maliki Press.
- Suyadi Prawirosentono.(2019). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Umar, Husein. 2020. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyuningsih, Pravita Intan. 2011. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Timur dan Bali, Jl. Suningrat No. 45, Taman, Sidoarjo 61257*. Universitas Brawijaya, Malang: Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Wulan, Analisa Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*. Universitas
- Aminar Sutra Dewi, Rahma, Yuvika, Vol. 15 No. 2, Agustus 2022, p-ISSN : 2087-040X e-ISSN : 2721-7213, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai badan Peneliti dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat”.
- Arini, Vol.2 No. 1 Tahun 2023, E-ISSN : 2961-7197, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 45, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang.
- Hafis Laksamana Nuraldy, *Universitas Pamulang*, Vol. 15 No 2 Juli - Desember 2020, ISSN: 1979-0643, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta.
- Hana Asyifa, Elmira Siska, Natal Indra, Vol.3, No.3 Juli 2023, e-ISSN:2962-3987; p-ISSN: 2962-4428, Hal 60-71, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Support.



- Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya, 2 Juni 2024 Vol. 2 No.2 Hal 19-28, E-ISSN: 2963-4830 P-ISSN: 2963-6035, Jurnal Bintang Manajemen, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta.
- Marce Anggun Lestari, Purwatiningsih Purwatiningsih, Elmira Siska, Vol.2 No. 1 Maret 2024 e-ISSN: 3021-8691; p-ISSN: 3024-8388, Hal 343-356, Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.
- Nopitasari daulay, Hikmah, Vol 9 No 1 13-18 ISSN: 2302-6359, e-ISSN: 2622-0865, Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam.
- Rizka Anggraeni Amaliyanti, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu, Vol.11 No.1 Juli 2022, P-ISSN: 2503-4413 E-ISSN: 2654-5837, Hal 110-117, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.
- Sembiring, *STIE Surya Nusantara*, Manajemen, Vol 13 No 1 (2020) ISSN 2654-8216, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Medan.
- Sri Wahyuningsih, Catur Sasi Kirono, Universitas Pelita Bangsa, Volume : 3, Nomor 3, November 2023 E-ISSN : 2797-7161, Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hitachi Astemo Bekasi Break System.