



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XIAOMI TECHNOLOGY
INDONESIA DIVISI OPERASIONAL WILAYAH TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT XIAOMI TECHNOLOGY
INDONESIA OPERATIONAL DIVISION TANGERANG REGION***

Alvinnatuzzahro¹, Veritia²

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

Email : alvinnatuzzahra143@gmail.com ¹*, dosen00822@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025

Revised : 13-02-2025

Accepted : 14-02-2025

Published: 17-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Xiaomi Technology Indonesia, Tangerang Region Operational Division, both partially and simultaneously. This type of associative research with a quantitative approach. The research sample was 71 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that work motivation has an influence on employee performance with a calculated t value > t table or (9.490 > 1.995) and a significance value of 0.000 < 0.05. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (9.022 > 1.995) and a significance value of 0.000 < 0.05. Work motivation and the work environment have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (60.765 > 3.130) and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the R-square value show that work motivation and the work environment together have The contribution of influence to employee performance variables was 64.1%, while the remaining 35.9% was influenced by other factors or variables that were not researched

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 71 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (9,490 > 1,995) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (9,022 > 1,995) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (60,765 > 3,130) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 Hasil nilai R-square bahwa motivasi kerja dan



lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang. Seiring dengan semakin kompleksnya produk yang dihasilkan, perusahaan manufaktur produk pintar dan elektronik konsumen membutuhkan karyawan yang tidak hanya terampil dalam bidang teknis, tetapi juga mampu bekerja dengan efisiensi tinggi, berkolaborasi dalam tim yang multidisipliner, serta memiliki pemahaman yang kuat tentang kebutuhan dan ekspektasi pasar. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, baik dalam aspek produktivitas, kualitas, maupun inovasi.

Namun, fenomena ini juga membawa tantangan besar bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Inovasi yang cepat, tuntutan kualitas yang ketat, dan waktu produksi yang semakin singkat memerlukan tingkat keterampilan dan kecepatan yang tinggi dari setiap karyawan. Perusahaan yang bergerak di industri ini harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kebijakan manajerial yang efektif, serta adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang memotivasi.

Dalam industri yang kompetitif ini, pengembangan karyawan melalui pelatihan yang tepat, seperti pelatihan keterampilan teknis terbaru (misalnya dalam pengoperasian teknologi baru) dan pengembangan soft skills menjadi sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik meneliti variabel Y yaitu kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki sebuah penilaian kinerja, begitupun di PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang kinerja karyawan harus diperhatikan. Menurut Sembiring (2020:15), “kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan”. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja. Pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang didapatkan data kinerja karyawan sebagai berikut:



Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja karyawan
pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional
Wilayah Tangerang periode 2021-2023

No	Komponen	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pencapaian Ukuran			Ket
				Mencapai Target	Mencapat Standart	%	
1	Inisiatif Karyawan	2021	71	53	18	75%	Cukup
		2022	71	58	13	81%	Baik
		2023	71	55	16	77%	Cukup
2	Bekerja sama dalam tim	2021	71	55	16	77%	Cukup
		2022	71	53	18	75%	Cukup
		2023	71	51	22	71%	Cukup
3	Tanggung Jawab	2021	71	58	15	81%	Baik
		2022	71	60	11	84%	Baik
		2023	71	57	14	80%	Baik
4	Karyawan Mematuhi SOP	2021	71	58	13	81%	Baik
		2022	71	61	10	85%	Baik
		2023	71	58	13	81%	Baik
5	Efisiensi menyelesaikan pekerjaan	2021	71	60	11	84%	Baik
		2022	71	61	12	85%	Baik
		2023	71	60	11	84%	Baik
6	Tingkat Kehadiran Karyawan	2021	71	51	20	71%	Cukup
		2022	71	49	22	69%	Cukup
		2023	71	50	21	70%	Cukup

Sumber: PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang

Dari data tabel 1.1 diatas terlihat data penilaian Kinerja Karyawan PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang dapat dijelaskan masih ada permasalahan dikarenakan kriterianya “Cukup”. Yaitu pada komponen inisiatif di tahun 2021 mendapatkan presentase sebesar 75% dan tahun 2023 sebesar 77%. Selanjutnya pada komponen bekerjasama dalam tim mendapatkan kriteria “Cukup” pada tahun 2021 dengan presentase sebesar 77%, lalu pada tahun 2022 dengan presentase 75% dan tahun 2023 dengan presentase 71%. Selanjutnya pada komponen tingkat kehadiran karyawan mendapatkan kriteria “Cukup” pada tahun 2021 dengan presentase sebesar 71%, lalu pada tahun 2022 dengan presentase 69% dan tahun 2023 dengan presentase 70%. Dalam perusahaan teknologi besar seperti Xiaomi, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas atau terlalu terstruktur bisa membuat karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk berinisiatif. Atau, bisa jadi perusahaan lebih fokus pada hasil yang terukur dan teknis, tanpa memberi cukup ruang bagi karyawan untuk berinovasi secara bebas.

Tabel 1.2
Data Pra Survey Motivasi Kerja

PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Kebutuhan Fisiologis Fasilitas makan dan minum yang disediakan di tempat kerja memadai	12	60%	8	40%	20
2	Kebutuhan Rasa Aman Kebijakan perusahaan mengenai keselamatan kerja karyawan jelas	9	45%	11	55%	20
3	Kebutuhan Hubungan Sosial Para karyawan merasa memiliki hubungan sosial yang baik	6	30%	14	70%	20
4	Kebutuhan Penghargaan Karyawa merasa dihargai atas kontribusi dan hasil kerja	10	50%	10	50%	20
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri Pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan karyawan	10	50%	10	50%	20

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa 8 orang dengan presentase 40% merasa fasilitas makan dan minum yang disediakan di tempat kerja belum memadai, lalu 11 orang dengan presentase 55% merasa kebijakan perusahaan mengenai keselamatan kerja karyawan belum jelas, lalu 14 orang dengan presentase 70% merasa para karyawan belum memiliki hubungan sosial yang baik, lalu 10 orang dengan presentase 50% karyawa merasa belum dihargai atas hasil kerja dan 10 orang dengan presentase 50% merasa pekerjaan yang diberikan dapat belum meningkatkan keterampilan karyawan.



Tabel 1.3
Data Pra Survey Lingkungan Kerja
PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Penerangan Penerangan cukup memadai disetiap ruangan	8	40%	12	60%	20
2	Sirkulasi Udara Sirkulasi udara pada ruangan kerja sudah nyaman	12	60%	8	40%	20
3	Tata Letak Ruang Tata letak ruang kerja mendukung aktivitas dan komunikasi antar karyawan	12	60%	8	40%	20
4	Dekorasi Dekorasi ruangan mendukung suasana kerja yang nyaman	10	50%	10	50%	20
5	Kebisingan Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja	9	45%	11	55%	20
6	Fasilitas Fasilitas pendukung, seperti toilet, pantry, atau ruang istirahat, memadai	8	40%	12	60%	20

Sumber: Disolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa 12 orang dengan presentase 60% merasa Penerangan belum cukup memadai disetiap ruangan, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa sirkulasi udara pada ruangan kerja belum nyaman, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa tata letak ruang belum sepenuhnya mendukung aktivitas antar karyawan, lalu 10 orang dengan presentase 50% merasa dekorasi belum mendukung suasana yang nyaman, lalu 11 orang dengan presentase 55% merasa kebisingan di tempat kerja mengganggu para karyawan dalam bekerja. 12 orang dengan presentase 60% merasa fasilitas pendukung seperti toilet, pantry dan ruang istirahat belum memadai.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121), “instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur”.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:71), “pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel



4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

d. Uji Regresi Linier

Sugiyono (2017:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien product moment yaitu, untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan Mengetahui besarnya retribusi.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:63), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	Saya merasa kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal sudah terpenuhi.	0,518	0,304	Valid
2	Saya merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	0,693	0,304	Valid
3	Saya merasa aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja, baik dari ancaman fisik maupun mental.	0,794	0,304	Valid
4	Saya merasa aman karena perusahaan memberikan benefit seperti asuransi.	0,712	0,304	Valid
5	Saya merasa aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja, baik dari ancaman fisik maupun mental.	0,640	0,304	Valid
6	Saya merasa aman karena perusahaan memberikan benefit seperti asuransi.	0,801	0,304	Valid
7	Perusahaan sudah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi secara rutin.	0,642	0,304	Valid
8	Saya menerima pengakuan atas kontribusi saya dalam pekerjaan oleh rekan kerja dan atasan.	0,697	0,304	Valid
9	Saya selalu diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan melalui pelatihan.	0,682	0,304	Valid
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.	0,466	0,304	Valid

Sumber : SPSS Versi24(2024)



Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, semua pernyataan pada Motivasi kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa nyaman bekerja dengan penerangan yang ada di ruang kerja	0,652	0,304	Valid
2	Penerangan di area kerja dapat menyesuaikan dengan kebutuhan visual para karyawan	0,523	0,304	Valid
3	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman dan tidak terlalu panas atau dingin	0,451	0,304	Valid
4	Saya merasa suhu di lingkungan kerja mendukung kinerja	0,516	0,304	Valid
5	Tata letak ruang kerja di tempat bekerja cukup efisien dan mudah diakses	0,706	0,304	Valid
6	Tata ruang menciptakan suasana kerja yang rapi dan terorganisasi	0,562	0,304	Valid
7	Warna yang digunakan di tempat kerja mempengaruhi mood karyawan secara positif	0,669	0,304	Valid
8	Dekorasi ruangan kerja dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan	0,720	0,304	Valid
9	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup rendah, tidak mengganggu konsentrasi	0,513	0,304	Valid
10	Suara dari luar ruangan tidak mengganggu pekerjaan	0,770	0,304	Valid
11	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja cukup lengkap untuk mendukung pekerjaan para karyawan	0,759	0,304	Valid
12	Meskipun fasilitas yang ada tidak selalu baru, kelengkapan fasilitas tetap mendukung kelancaran pekerjaan	0,583	0,304	Valid

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, semua pernyataan pada kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas yang di inginkan perusahaan.	0,558	0,304	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil terbaik sesuai dengan keterampilan dan kemampuan.	0,551	0,304	Valid
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai target dengan waktu yang ditentukan	0,620	0,304	Valid
4	Perusahaan sudah menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan hasil yang di inginkan	0,585	0,304	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan.	0,586	0,304	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu yang ada dengan kegiatan lainnya.	0,632	0,304	Valid
7	Saya mampu bekerja dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada	0,761	0,304	Valid
8	Saya berusaha bekerja dengan efektif meskipun menghadapi berbagai hambatan	0,621	0,304	Valid
9	Saya berusaha bekerja dengan efektif meskipun menghadapi berbagai hambatan	0,673	0,304	Valid
10	Saya selalu berusaha menjalankan tugas dan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan dengan baik	0,643	0,304	Valid

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, semua pernyataan pada kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)



Berdasarkan pada Tabel 4.10 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi kerja sebesar 0,839, dengan itu variabel Motivasi kerja termasuk dalam kategori reliabel dikarenakan nilai diatas 0,600.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	12

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,854, dengan itu variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori reliabel dikarenakan nilai diatas 0,600.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,824, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel dikarenakan nilai diatas 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

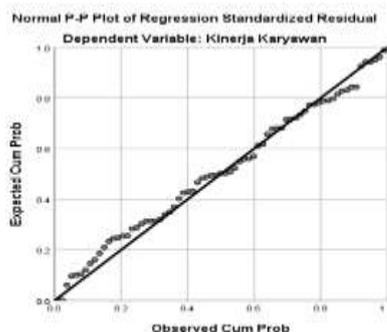
Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.7293950
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.069
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.



Gambar 4.2
Hasil Grafik P-Plot



Mengingat akibat dari Gambar 4.2 di atas maka dilakukan uji kewajaran pada diagram P Plot, dimana kekambuhan memenuhi dugaan kewajaran jika fokus informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti garis miring atau histogram bagan, pola dsitribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.471	2.125
	Lingkungan Kerja	.471	2.125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.13 Motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,471 < 1$ dengan nilai *VIF* $2,125 < 10,00$ dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,471 < 1$ dengan nilai *VIF* $2,125 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.641	.631	3.781	1.885

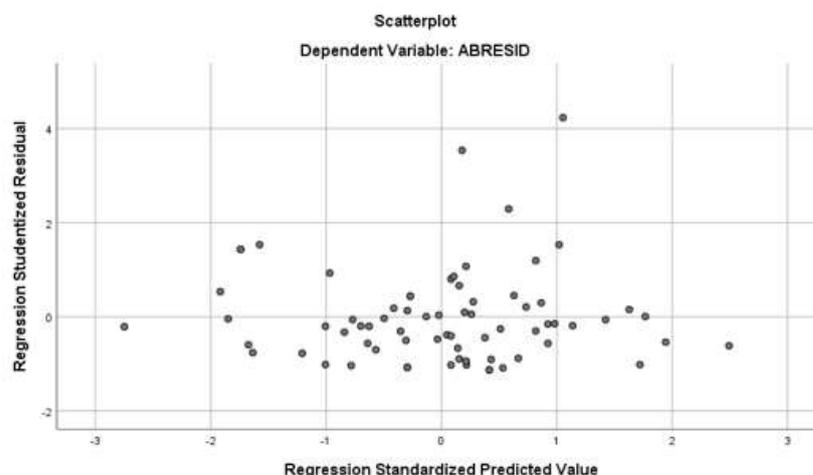
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,885 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Grafik Uji Glejser



Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.791	2.764		3.904	.000
	Motivasi Kerja	.714	.075	.752	9.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 10,791 + 0,714 X_1$$

Dimana X₁ = Motivasi kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X₁ = 0 akan diperoleh Y= 10,791

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,791 menyatakan bahwa tanpa Motivasi kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,791 atau jika nilai Motivasi kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,791.
- Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,714. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,714.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.631	2.923		3.637	.001
	Lingkungan Kerja	.605	.067	.736	9.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 10,631 + 0,605 X_2$$

Dimana X₂ = lingkungan kerja



Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y= 10,631

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagi berikut

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,631 menyatakan bahwa tanpa lingkungan kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,631 atau jika nilai lingkungan kerjanya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,631.
- Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,605. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,605

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.655	2.758		2.413	.019
	Motivasi Kerja	.438	.100	.462	4.359	.000
	Lingkungan Kerja	.329	.087	.400	3.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,655 + 0,438 X1 + 0,329 X2.$$

Dimana X1 = Motivasi kerja

Dimana X2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y= 6,655

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagi berikut :

- Nilai tetap sebesar 6,655 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 6,655 satuan.
- Nilai 0,438 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Motivasi kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,438 satuan.
- Nilai 0,329 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,329 pada lingkungan kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 Motivasi kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,329 satuan.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,752 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,736 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.641	.631	3.781	1.885

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,801 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.560	4.128

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)



Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,566, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial
Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.535	4.246

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,541, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,1%, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.641	.631	3.781	1.885

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,641, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji t Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.791	2.784		3.904	.000
	Motivasi Kerja	.714	.075	.752	9.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,490 > 1,995)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang.



Tabel 4.25
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.631	2.923		3.637	.001
	Lingkungan Kerja	.605	.067	.736	9.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Verai24(2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(9,022 > 1,995)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang.

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.861	2	869.430	60.818	.000 ^a
	Residual	972.097	68	14.296		
	Total	2710.958	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Verai24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(60,818 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan di PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t $(9,490 > 1,995)$ dan sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t $(9,022 > 1,995)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tangerang, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f $(60,818 > 3,130)$, hal dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (N. K. Suryani, Ed.). CV. Pena Persada.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Didi Sunardi, Tuti Susilowati, Darmadi Darmadi, Dedek Kumara (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. King Sun Indo Utama Serang Banten. *Jurnal Perkusi*, Vol 3, No 1 (2023).
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Fitria Marisyia (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 566-575, e-ISSN 2809-8099.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi semb). Undip.
- Handoko, H. (2020). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hari Apriyansyah, M. Idris & Choiriyah (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* e-ISSN: 2745-7281 Vol. 4, No. 1, Januari 2023



- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra Jayusman, Winarti Setyorini, Aditya Dwi Prakasa (2021) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Teras Kopi SukumarMagenta, Vol. 9, No. 2, Maret2021, Hal. 75-82
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lidya Seventina Ompusunggu, Kusmiyanti (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan .*Jurnal Kinerja* Vol 18, No 2 (2021).
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- Muhammad Iqbal *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol.1, No.4 Desember 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 12-19
- Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen (D. Kreatif (ed.))*. Diandra Kreatif.
- Nuriman Bawamenewi. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kab Nias Selatan. Pareto: *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, Nomor 2, September 2022
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti SPPS Pengolahan Data dan Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up.
- Risma Uswatun Khasanah, Basukianto (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang. *YUME : Journal of Management* Volume 5 Issue 1 (2022) Pages 465 - 479
- Rizki Triharyanto, Derizka Inva Jaswita (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi* ,Vol 1, No 1 (2021).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*,13(1), 10–23
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L., Ahidin, U., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT Bina Agramulya di Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(3), 397–406.
- Suparman ,D. Jajang , S.H.G. Wahyudin (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No. 1, April 2023, P-ISSN: 2476-8782.
- Ulul Azmi (2023), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juki (Juara Kuliner Indonesia) di Depok. *Jurnal Perkusi*, Vol 3, No 1 (2023)
- Veritia, V., & Amalia, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 298–304.