



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN  
NASIONAL MADANI TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERMODALAN NASIONAL  
MADANI TANGERANG SELATAN***

**Resa Ristianti<sup>1</sup>, Liawati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [ristiantiresa5@gmail.com](mailto:ristiantiresa5@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02579@unpam.ac.id](mailto:dosen02579@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Article Info**

Article history :

Received : 13-02-2025

Revised : 14-02-2025

Accepted : 16-02-2025

Published : 18-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine the influence of the Work Motivation and work environment on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan, either partially or simultaneously. The method used in this study is quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 80 respondents. The data analysis techniques used are statistical analysis with validity test testing, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, determination coefficient, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of the motivation research have a significant effect on employee performance partially, shown by a simple linear regression equation  $Y = 10,457 + 0,731X_1$ . This is evidenced by the hypothesis test obtained  $t_{calculate}$  value  $> t_{table}$  ( $10,942 > 1,664$ ) and strengthened by the value of  $p$  value  $< Sig.0.05$  or significance  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Work Environment has a significant effect on employee performance partially shown by a simple linear regression equation  $Y = 8,376 + 1,391X_2$ . This is evidenced by the results of the hypothesis test obtained  $t_{calculate}$  value  $> t_{table}$  ( $13,408 > 1,664$ ) and strengthened by the value of  $p$  value  $< Sig.0.05$  or significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of Motivation research and work Environment on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan. It is shown by the multiple linear regression equation  $Y = 5,035 + 0,290X_1 + 0,365X_2$ . This is evidenced by the results of the hypothesis test simultaneously obtained the value of  $f_{calculate} > f_{table}$  ( $99,234 > 3,11$ ) and reinforced by a significance value of  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Thus the authors conclude that the Motivation and work environment have a significant influence on employee performance.*

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

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik,



uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10,457 + 0,731X_1$ . Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $10,942 > 1,664$ ) dan diperkuat oleh nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau signifikansi  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 8,376 + 1,391X_2$ . Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $13,408 > 1,664$ ) dan diperkuat oleh nilai  $p\ value < Sig.0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,035 + 0,290X_1 + 0,365X_2$ . Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $99,234 > 3,11$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek untuk menunjang produktivitas agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan.

Motivasi kerja sebagai faktor lain untuk mendukung prestasi kerja karyawan sangatlah beralasan, karena memiliki daya pendorong bagi semangat kerja karyawan tersebut. Maka sangat penting bagi perusahaan harus menanggapi kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan akan semakin termotivasi.

Menurut Sutrisno (2019:55) "Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja."

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada objek penelitian di PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan terdapat masalah terkait motivasi yang menurun. Motivasi perlu dibangkitkan agar karyawan dapat mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas bahwa PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan menuangkan ke dalam tabel 1.1 berikut:



**Tabel 1.1**  
**Jenis Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil)**  
**Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani**  
**Tangerang Selatan**

No.	Pemberian Motivasi (Materiil dan non materiil)	Keterangan
1	BPJS dan Kesehatan (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2	Pensiun atau Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Tidak Ada
3	Tunjangan Hari Raya (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
4	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
5	Uang Makan Tambahan (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
6	Penghargaan Atas Loyalitas atau Masa Kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada
7	Bonus Tahunan Jika Mencapai Target Perusahaan (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada
8	Pelatihann dan Pengembangan Kerja Karyawan (Kebutuhan Penghargaan)	Ada

Sumber: Data Sub. PT Permodalan Nasional Madani (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan ada atau tidaknya pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula

**Tabel 1.2**  
**Kriteria Penilaian Pra Survei**

Persentase	Keterangan
0% - 20%	Sangat Baik
21% - 40%	Baik
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Kurang
81% - 100%	Sangat Kurang

Sumber : Kriteria Pra Survei (2023)

Adapun penilaian pra survei dan tanggapan terkait lingkungan kerja pada saat dilakukan prsa survei dapat dilihat pada table berikut:



**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survei Data Lingkungan Kerja**  
**PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Keterangan
1	Apakah penerangan di kantor sudah cukup?	10	50%	10	50%	Cukup
2	Apakah warna dinding pada ruang kerja sudah mendukung dalam pencahayaan?	8	40%	12	60%	Cukup
3	Apakah sirkulasi udara sudah cukup baik?	7	35%	13	65%	Kurang
4	Suhu udara yang segar membuat saya nyaman dalam bekerja	10	50%	10	50%	Baik
5	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	5	25%	15	75%	Kurang
Rata - Rata		8	40%	12	60%	Cukup

Sumber : PT Permodalan Nasional Madani (2023)

Berdasarkan Pra-survei diatas dengan responden 60 Karyawan mengenai lingkungan kerja masih terdapat beberapa masalah yaitu penrangan dikantor masih kurang dengan keterangan 10 responden yang setuju presentase sebesar 50% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 persentasenya sebesar 50% dengan keterangan cukup. Kemudian warna dinding pada ruang kerja yang belum mendukung dalam pencahayaan dengan keterangan sebanyak 8 orang yang menjawab setuju dengan persentase 40%, 12 orang menjawab tidak persentase sebesar 60% dengan keterangan cukup

PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan menuangkan ke dalam tabel 1.4 sebagai berikut

**Tabel 1.5**  
**Penilaian Hasil Kinerja Evaluasi PT Permodalan Nasional Madani**  
**Tangerang Selatan**

Komponen yang dinilai	2020		2021		2022	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja atau Kualitas	35	22.38	30	23.23	30	19.18
Pengukuran Kinerja	20	14.38	25	15.63	25	15.50
Pelaporan Kinerja atau Standar Kerja	15	10.15	15	11.81	15	8.80
Evaluasi Internal	10	6.48	10	8.02	10	5.32
Pencapaian Kinerja atau Kemampuan Kerjasama	20	9.62	20	13.33	20	11.22
<b>Nilai Evaluasi Hasil</b>	<b>100</b>	<b>63.01</b>	<b>100</b>	<b>72.02</b>	<b>100</b>	<b>60.02</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>Cc</b>		<b>B</b>		<b>Cc</b>	

Sumber : Data Sub. PT Permodalan Nasional Madani (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas kategori dari data pencapaian kinerja PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian kinerja karyawan selama 3 tahun yang berlangsung dari 2020 sampai tahun 2022 menunjukkan fenomena menurunnya kinerja



karyawan yang tidak mencapai target. Pada tahun 2020 mencapai nilai 63.01 dengan kategori Cc “Cukup Baik”, pada tahun 2021 meningkat dengan nilai 72.02 dengan kategori B “Baik” dan tahun 2021 menurun 12% dengan nilai 60.02 dengan kategori Cc “Cukup Baik”. Dari 59 karyawan masih banyak terdapat kekurangan, sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan, misalnya dengan memberikan pelatihan Training di awal sebelum terjun ke dunia kerja dan training pengembangan demi mempertahankan kinerja karyawan dan memberikan motivasi bagi karyawan baik dari segi financial maupun jabata

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016:52), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2014:121) menyatakan bahwa instrument yang reliable adalah instrument yang bisa digunakan beberapa kali dan tetap ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2016:154), mengemukakan bahwa uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

##### **2) Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016:103), mengemukakan bahwa Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

##### **3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain

##### **4) Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

#### **d. Uji Regresi Linier**

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2016:277), mengatakan bahwa Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).



- e. Analisis Koefisien Korelasi  
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
- g. Uji Hipotesis  
Menurut Sugiyono (2018; 223), mengemukakan bahwa Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Ferdinan (2013:142), mengatakan bahwa Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,630	0,2199	Valid
	2	0,620	0,2199	Valid
	3	0,625	0,2199	Valid
	4	0,590	0,2199	Valid
	5	0,648	0,2199	Valid
	6	0,515	0,2199	Valid
	7	0,575	0,2199	Valid
	8	0,586	0,2199	Valid
	9	0,518	0,2199	Valid
	10	0,653	0,2199	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,575	0,2199	Valid
	2	0,649	0,2199	Valid
	3	0,506	0,2199	Valid
	4	0,567	0,2199	Valid
	5	0,535	0,2199	Valid
	6	0,473	0,2199	Valid
	7	0,570	0,2199	Valid
	8	0,463	0,2199	Valid
	9	0,400	0,2199	Valid
	10	0,510	0,2199	Valid
	11	0,551	0,2199	Valid
	12	0,587	0,2199	Valid
	13	0,589	0,2199	Valid
	14	0,595	0,2199	Valid
	15	0,652	0,2199	Valid
	16	0,761	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,715	0,2199	Valid
	2	0,698	0,2199	Valid
	3	0,681	0,2199	Valid
	4	0,470	0,2199	Valid
	5	0,255	0,2199	Valid
	6	0,606	0,2199	Valid
	7	0,620	0,2199	Valid
	8	0,627	0,2199	Valid
	9	0,744	0,2199	Valid
	10	0,689	0,2199	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2024



Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung > rtabel.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

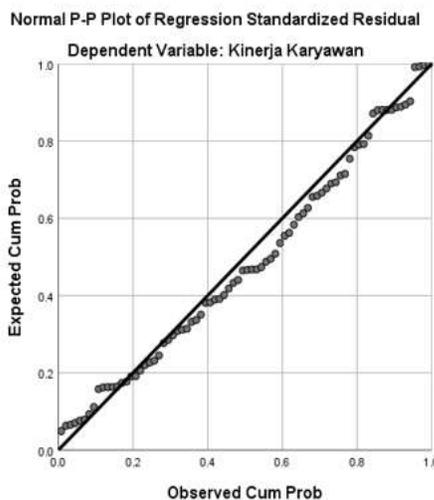
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,796	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,853	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.5 diatas, menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai *Coefficient Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* 0,600

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normal P-Plot**

Jika dilihat berdasarkan gambar 4.2 diatas, normal probability plot menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

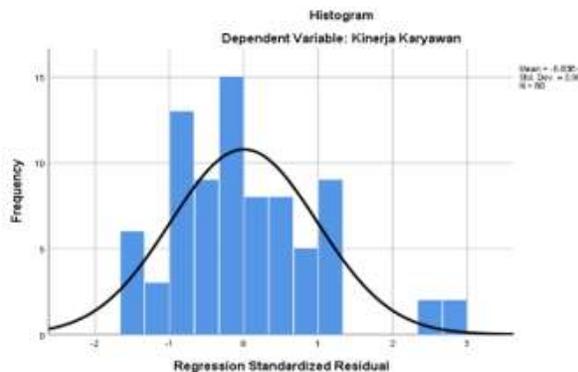


**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas *kolmogrov-smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49232060
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.038
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal Uji Normalitas berikutnya yaitu menggunakan Grafik Histogram. Adapun hasil Uji Normalitas dengan Histogram sebagai berikut:



Sumber : Pengolahan Data SPSS veris 26

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normal Histogram**

Pada gambar 4.3 menunjukan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) kekanan maupun kekiri (*balance*), namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng

**b. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan table 4.6 berikut dapat dilihat nilai VIF (*Value Inflation Factors*) sebesar 1,396 yang berarti nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* sebesar 0,716 yang berarti nilai *tolerance* < 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variable independen



**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.815	3.659		1.863	.066		
	Motivasi Kerja	.521	.105	.490	4.982	.000	.716	1.396
	Liingkungan Kerja	.193	.067	.283	2.874	.005	.716	1.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.8**  
**Uji Durbin-watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.453	5.443	1.779

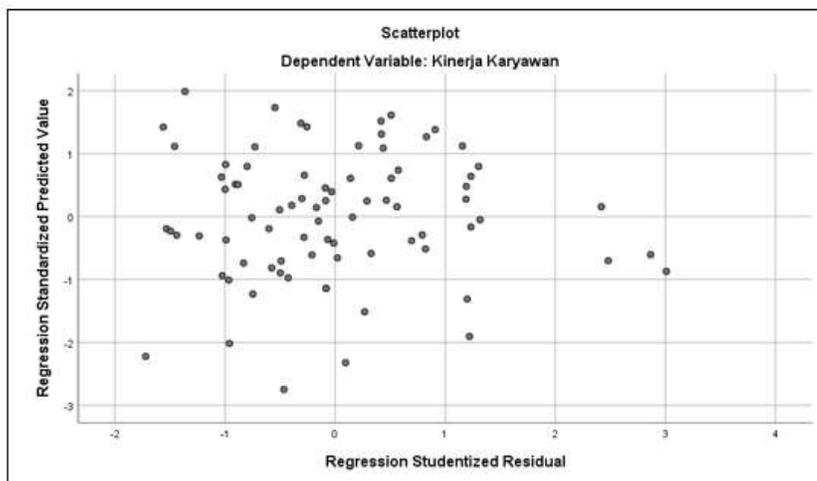
a. Predictors: (Constant), Liingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

Hasil dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1.779 termasuk dalam rentang 1.550 – 2.460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

**d. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26, 2024

**Gambar 4.4**  
**Grafik Scatterplot**



Berdasarkan *output Scatterplot* pada gambar 4.4 di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Titik -titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik -titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.697	3.388		3.452	.001
	Motivasi Kerja	.681	.092	.640	7.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11.697 + 0.681X_1$ . Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 11,697 diartikan bahwa jika variable Motivasi Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,967 point.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,681 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,697 point.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.733	3.646		4.315	.000
	Lingkungan Kerja	.370	.065	.543	5.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapt diperoleh persamaan regresi  $Y = 15.733 + 0.370X_2$ . Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 15,733 diartikan bahwa jika variable Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,733 point.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,370 apabila constant tetap dan tidak ada perubahan pada variable Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit



pada variable Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan 15,733 point

**Tabel 4.19**  
**Uji Regresi Linier Berganda Variabel**  
**Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja**  
**Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.815	3.659		1.863	.066
	Motivasi Kerja	.521	.105	.490	4.982	.000
	Lingkungan Kerja	.193	.067	.283	2.874	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolaha Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regrewsi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6.815 + 0.521X_1 + 0.193X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,815 diartikan bahwa jika variable Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,815 point.
- Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,521 diartikan apabila konstanta tetap ada tidak ada perubahan pada variable Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubaha 1 unit pada variable Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,521 point.
- Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,193 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,193 point

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.20**  
**Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26



Berdasarkan tabel 4.20 diatas diperoleh nilai Koefisien Korelasi (r) sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat (Korelasi Sempurna) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.21**  
**Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.543**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.21 diatas diperoleh nilai Koefisien Korelasi (r) sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat (Korelasi Sempurna) antara variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.22**  
**Uji Koefisien Korelasi variable Motivasi Kerja (X1)**  
**dan Lingkungan Kerja (X2)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.453	5.443
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diperoleh nilai Koefisien Korelasi (r) sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variable Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.23**  
**Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X1)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.402	5.691
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26



Hasil dari tabel 4.23 diatas bahwa  $R^2$  (R Square) sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,2% variable Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.24**  
**Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.286	6.219
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.24 diatas bahwa nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 2,86% variable Lingkungan Kerja memiliki kontribusi terhadap variable Kinerja Karyawan

**Tabel 4.25**  
**Uji Koefisien Determinasi variable Motivasi Kerja (X1)**  
**dan Lingkungan Kerja (X2)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.453	5.443
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.25 diatas bahwa nilai  $R^2$  (R Square) memiliki nilai sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 4,67% variable Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi terhadap variable Kinerja Karyawan

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4.26**  
**Uji t Motivasi Kerja (X1)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.697	3.388		3.452	.001
	Motivasi Kerja	.681	.092	.640	7.359	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel 4.26 diatas menunjukkan hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(7,359 > 1,664)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0.05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan



**Tabel 4.27**  
**Uji t Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.733	3.646		4.315	.000
	Lingkungan Kerja	.370	.065	.543	5.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel 4.27 diatas hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(5,715 > 1,664)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 > 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1998.622	2	999.311	33.726	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2281.566	77	29.631		
	Total	4280.187	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel 4.28 diatas diperoleh hasil pengujian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $(33,726 > 3,11)$ . Hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variable Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 11,697 + 0,681X_1$ , dimana nilai Koefisien beta bernilai positif artinya apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan Uji Hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $(7,359 > 1,664)$  dan diperkuat oleh nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2)



terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 15,733 + 0,370X_2$ , dimana nilai Koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $(5,715 > 1,664)$  dan diperkuat oleh nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Tangerang Selatan.

3. Hasil penelitian variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 6,815 + 0,521X_1 + 0,193X_2$ , dimana nilai Koefisien beta bernilai positif yang artinya apabila Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $(33,726 > 3,11)$  dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar  $(0,000 < 0,05)$ . Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 4,67% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta
- Faida, Eka, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Kedelapan)*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham H.. (2016). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.



- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian,S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta