



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMARTHA
MANUNGGAL PRIMA (ID EXPRESS) TRANSIT HUB CIPUTAT KOTA
TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AMARTHA MANUNGGAL PRIMA (ID
EXPRESS) TRANSIT HUB CIPUTAT, SOUTH TANGERANG CITY***

Vika Nasya Ayu Nabila¹, I Nyoman Marayasa²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : vikanasya01@gmail.com ^{1*}, dosen00569@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 02-05-2025

Revised : 04-05-2025

Accepted : 06-05-2025

Published : 08-05-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Amarta Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat South Tangerang. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 60 employees, sampling can use saturated samples so that the sample is 60 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. The research results show that Work Motivation (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.534 + 0.702 X_1$ ($8.003 > 2.002$) with a significance of $0.001 < 0.05$. Work Environment (X_2) partially has a positive and significant effect on performance with the regression equation $Y = 13.568 + 0.449 X_2$ ($44.184 > 3.160$) with a significance of $0.001 < 0.05$. Work Motivation and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.551 + 0.397X_1 + 0.262X_2$, the coefficient of determination has an influence contribution of 60.8%, and the hypothesis test shows that the value $f_{count} > f_{table}$ or ($44.184 > 3.160$) with a significance of $0.001 < 0.05$. So it can be said that Work Motivation (X_1), Work Environment (X_2) and together have an influence on Employee Performance (Y).

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amarta Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 60 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh maka sampel adalah berjumlah 60 karyawan. Analisis data menggunakan uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,534 + 0,702 X_1$ dan nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,003 > 2,002$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 13,568 + 0,449 X_2$ dan nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,2% dan uji hipotesis diperoleh



nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,120 > 2,002$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,551 + 0,397X_1 + 0,262X_2$, nilai koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,8%, dan uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($44,184 > 3,160$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Jadi, produktivitas disini adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Dikatakan kinerja karyawan baik apabila sumber daya tersebut memiliki kinerja karyawan yang tinggi serta dapat mencapai target yang telah ditentukandandapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Penelitian ini dilakukan pada karyawan aktif yang bekerja di PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Kota Tangerang Selatan. Pemilihan sampel tersebut dalam penelitian ini karena peneliti melihat banyak dari karyawan yang bekerja dengan kurun waktu yang lama semakin menurun kinerjanya di perusahaan tersebut. Peneliti ingin mengetahui bagaimana cara menjaga motivasi kerja dilingkungan kerja yang produktif sehingga dapat menjaga kinerja karyawan diperusahaan. Sebagai karyawan di suatu perusahaan, perusahaan berharap para karyawannya dapat menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja disuatu perusahaan

Berikut ini tabel data KPI (*Key Performance Indicator*) di PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan tahun 2023:

**Tabel 1.1 Data Key Performance Indicator
PT Amartha Manunggal Prima (ID Express)
Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan Tahun 2023**

No.	Aspek Penilaian	Nilai	Keterangan
1	<i>Ability</i> / Kemampuan	75	Baik
2	<i>Capability</i> / Kesanggupan	75	Baik
3	<i>Productivity</i> / Produktivitas Kerja	65	Cukup
4	<i>Initiative</i> / Inisiatif	70	Baik
5	<i>Motivation</i> / Semangat Kerja	70	Baik
6	<i>Responsibility</i> / Tanggung Jawab	65	Cukup
7	<i>Dicipline</i> / Disiplin	80	Baik
8	<i>Performace</i> / Penampilan	75	Baik
9	<i>Attitude</i> / Tingkah Laku	80	Baik
10	<i>Team Work</i> / Kerjasama	80	Baik
11	<i>Honestly</i> / Kejujuran	90	Sangat Baik
12	<i>Loyalty</i> / Kesetiaan	70	Baik
TOTAL SCORE		905	Baik
OVERAL RESULT (TOTAL SCORE : 12)		75	Baik

Sumber: PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan

Berdasarkan data KPI (*Key Performance Indicator*) PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan Tahun 2023 yang ditunjukkan pada Tabel 1.1, dapat dianalisis hubungan sebab-akibat antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.



Adapun kondisi lingkungan kerja fisik yang dimiliki pada PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Amartha Manunggal Prima Tahun 2023

Tahun	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah Unit	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
2023	Meja	7	7	0
	Kursi	9	8	1
	Komputer	7	6	1
	Printer	3	2	1
	Kipas Angin	4	4	0
	Papan	3	3	0
	CCTV	4	4	4

Sumber : PT Amartha Manunggal Prima, 2024

Berdasarkan data dari Tabel 1.2 tentang kondisi lingkungan kerja fisik di PT Amartha Manunggal Prima Tahun 2023, dapat dilihat bahwa beberapa aspek penting dari sarana dan prasarana kerja terdapat 7 unit meja dalam kondisi baik, 9 unit kursi terdapat 1 unit dalam kondisi kurang baik. Komputer memiliki 1 unit dalam kondisi kurang baik dari total 7 unit. Printer juga menunjukkan 1 unit dalam kondisi kurang baik dari 3 unit yang tersedia. Namun, kipas angin, papan dan cctv seluruhnya dalam kondisi baik

Adapun data motivasi kerja pada PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Motivasi Kerja Karyawan PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan

Aspek Motivasi	Deskripsi	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	Uang makan	Tidak ada
	Uang lembur	Tidak ada
	Tempat tinggal	Tidak ada
Kebutuhan sosial	<i>Gathering</i>	Tidak ada
Kebutuhan rasa aman	BPJS kesehatan	Ada
	BPJS ketenagakerjaan	Ada
Kebutuhan aktualisasi diri	Beasiswa untuk melanjutkan pendidikan	Tidak ada
Kebutuhan penghargaan	<i>Reward</i> dan bonus	Tidak ada
	Kenaikan pangkat	Tidak ada

Sumber : PT Amartha Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Tangerang Selatan

Berdasarkan data diatas menunjukkan beberapa aspek dalam motivasi dan faktor yang mempengaruhinya. Aspek – aspek tersebut diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri dan juga kebutuhan penghargaan. Dari berbagai aspek tersebut perusahaan memenuhi pada aspek kebutuhan rasa rasa aman yang diterapkan pada BPJS kesehatan dan juga BPJS ketenagakerjaan yang bisa dirasakan karyawan yang berkerja di dalamnya.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. *Valid* atau tidaknya data sangat menentukan motivasi dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas *Validitas* dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.



Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2020:277) 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

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk kebutuhan dasar saya (misalnya: ruang istirahat, air minum, makanan)	0,447	0,254	Valid
2	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu waktu istirahat atau kebutuhan fisik saya lainnya	0,655	0,254	Valid
3	Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan yang cukup terhadap keselamatan kerja saya	0,548	0,254	Valid
4	Saya merasa lingkungan kerja ini bebas dari ancaman kekerasan atau intimidasi	0,811	0,254	Valid
5	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja di tempat kerja	0,663	0,254	Valid
6	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja di tempat kerja	0,749	0,254	Valid
7	Saya merasa kinerja saya dihargai oleh atasan dan perusahaan	0,774	0,254	Valid
8	Saya merasa prestasi saya diakui dalam bentuk penghargaan, baik material maupun non-material	0,641	0,254	Valid
9	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan saya di tempat kerja	0,622	0,254	Valid
10	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan terus berkembang di tempat kerja	0,623	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)



Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Dengan itu, maka semua butir kuesioner dinyatakan *Valid*. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data dalam penellitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Pencahayaannya di area kerja cukup baik dan tidak mengganggu Kesehatan	0,559	0,254	<i>Valid</i>
2	Kebersihan dan kerapian di area kerja selalu terjaga dengan baik	0,476	0,254	<i>Valid</i>
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik	0,757	0,254	<i>Valid</i>
4	Saya merasa diterima dan dihargai oleh tim di tempat kerja	0,748	0,254	<i>Valid</i>
5	Program kesejahteraan yang ditawarkan oleh perusahaan membantu saya untuk menjaga kesehatan fisik dan mental	0,597	0,254	<i>Valid</i>
6	Saya merasa perusahaan peduli dengan kesejahteraan saya secara pribadi dan professional	0,603	0,254	<i>Valid</i>
7	Pemimpin di tempat kerja memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	0,812	0,254	<i>Valid</i>
8	Keputusan yang diambil oleh manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan kesejahteraan karyawan	0,629	0,254	<i>Valid</i>
9	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja	0,802	0,254	<i>Valid</i>
10	Atasan saya sering memberikan umpan balik positif terkait kinerja saya	0,799	0,254	<i>Valid</i>
11	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karir saya	0,727	0,254	<i>Valid</i>
12	Saya merasa didukung oleh perusahaan untuk mencapai tujuan karir pribadi	0,669	0,254	<i>Valid</i>
13	Semua karyawan diperlakukan dengan adil tanpa memandang status atau jabatan	0,833	0,254	<i>Valid</i>
14	Tindakan disipliner di tempat kerja diterapkan secara konsisten dan adil	0,748	0,254	<i>Valid</i>
15	Beban kerja saya di tempat kerja sudah sesuai dengan kemampuan	0,732	0,254	<i>Valid</i>
16	Tuntutan pekerjaan yang berlebihan membuat stress	0,465	0,254	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Dengan itu, maka semua butir kuesioner dinyatakan *Valid*. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data dalam penellitian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memiliki standar yang tinggi	0,66	0,254	<i>Valid</i>
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya secara konsisten	0,716	0,254	<i>Valid</i>
3	Saya merasa mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan tanpa merasa terbebani	0,668	0,254	<i>Valid</i>
4	Saya dapat memenuhi target kuantitas pekerjaan yang diharapkan oleh atasan	0,761	0,254	<i>Valid</i>
5	Saya selalu mencari informasi tambahan untuk meningkatkan pemahaman saya tentang pekerjaan	0,678	0,254	<i>Valid</i>
6	Pengetahuan saya tentang pekerjaan membantu saya membuat keputusan yang tepat dan efisien	0,803	0,254	<i>Valid</i>
7	Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai prosedur yang ada	0,753	0,254	<i>Valid</i>
8	Saya selalu mengikuti instruksi dengan seksama dalam pelaksanaan tugas	0,787	0,254	<i>Valid</i>
9	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,77	0,254	<i>Valid</i>
10	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan yang saya kerjakan selesai dengan baik dan tepat waktu	0,772	0,254	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah (2024)



Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254). Dengan itu, maka semua butir kuesioner dinyatakan *Valid*. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data dalam penellitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,849, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,923 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,905, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

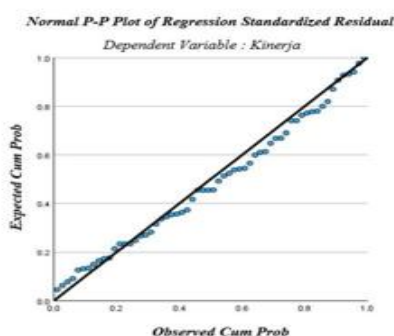
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95886450
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.055
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^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: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.551	3.722		2.566	.013		
	Motivasi	.397	.120	.411	3.321	.002	.450	2.222
	Lingkungan	.262	.076	.425	3.437	.001	.450	2.222

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,451 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 2,222 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.594	3.01033	1.928

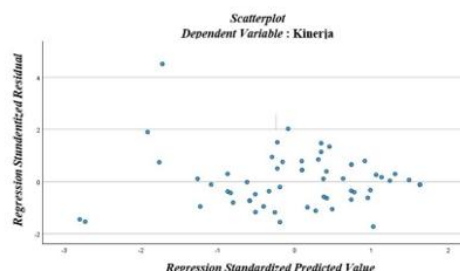
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,928 yang berada diantara interval 1,561 s/d 2,349.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Berdasarkan gambar pada 4.3 diatas, disimpulkan data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.551	3.722		2.566	.013
	Motivasi Kerja	.397	.120	.411	3.321	.002
	Lingkungan Kerja	.262	.076	.425	3.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,551 + 0,397 X_1 + 0,262 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9,551 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,551 poin
- Nilai motivasi kerja (X_1) sebesar 0,397 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 poin
- Nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,262 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,262 poin

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.594	3.01033

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.594	3.01033

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 60,8% maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja



berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,8\%) = 39,2\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

5. Uji hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.534	3.734		3.893
	Motivasi (X ₁)	.702	.087	.726	8.033

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,033 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Amarta Manunggal Prima (*Transit Hub* Ciputat) di Tangerang Selatan.

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.568	3.812		3.559
	Lingkungan(X ₂)	.449	.055	.729	8.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,120 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amarta Manunggal Prima (*ID Express*) *Transit Hub* Ciputat Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	800.795	2	400.398	44.184
	Residual	516.538	57	9.062	
	Total	1317.333	59		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,184 > 3,160)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amarta Manunggal Prima (*ID Express*) *Transit Hub* Ciputat Kota Tangerang Selatan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amarta Manunggal Prima (ID Express) Transit Hub Ciputat Kota Tangerang Selatan, kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,534 + 0,702 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 atau 72,6% artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,527 atau 52,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $(8,003 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Irfan Rizka Akbar (2020) dan Rahmi Andini Syamsuddin dkk. (2022), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,568 + 0,449 X_2$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 atau 72,9% artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,532 atau 53,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $(8,120 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan I Nyoman Marayasa dkk. (2020) dan Rahmi Andini Syamsuddin dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,551 + 0,397X_1 + 0,262X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,608 atau 60,8% artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar sedangkannya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,184 > 3,160)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian I Nyoman Marayasa dkk. (2020) serta Andi Sopandi (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, M. (2020). *Ekonometrika dan Aplikasinya dalam Penelitian* (Edisi 3). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Praktis Mengelola Sumber Daya Manusia*. (Hal. 12). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amirullah. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. (Hal. 8). Malang: UB Press
- Firmansyah, A., & Mahardhika, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. (Hal. 32). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2019). *Manajemen Kinerja*. (Hal. 15). Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M., & Dkk. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Sinergi Publisher.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, R. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. (Hal. 9). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 10). Jakarta: PT Bumi Aksara.



- _____ (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Hal. 11). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 28). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 14). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 21). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 4-5). Jakarta: Erlangga.
- Ishak, S., & Hendrik, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Alam.
- Istijanto. (2018). *Statistika untuk Penelitian* (Edisi 6). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Malholtra, N. K. (2018). *Marketing Research: An Applied Orientation* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Hal. 2). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Hal. 33). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). *Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja)*. (Hal. 67). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Hal. 75). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. (Hal. 61). Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 62). Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, N. (2019). *Unsur-Unsur Manajemen*. (Hal. 4). Malang: UB Press.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk pemerintahan dari teori ke praktik*. Widina Bhakti Persada.
- Pratama, A., Sunarto, A., & Cay, S. (2023). *Perencanaan SDM*. Tangerang Selatan: Unpam Press. ISBN: 978-623-5437-79-8.
- Pratama, A., Sutoro, M., & Purnomo, S. (2024). *Manajemen Strategi SDM*. Tangerang Selatan: Unpam Press. ISBN: 978-623-8447-47-3.
- Robinson, M. (2020). *The Impact of Work Environment on Employee Performance*. New York: Routledge.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Hal. 2). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management (14th ed.)*. (Hal. 8). Harlow, Essex: Pearson Education Limited.
- _____ (2019). *Management*. (Hal. 9). Jakarta: Erlangga.
- Rohman, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Safroni, S. (2020). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (Hal. 47). Bandung: Alfabeta.
- Salam, R. (2019). *Teori Organisasi*. (Hal. 12). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Santoso, S. (2019). *Statistik untuk Penelitian: Aplikasi dengan SPSS* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 6). Bandung: PT Refika Aditama.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 7). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. (Hal. 11). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 6). Jakarta: Kencana.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 7). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiana, W. (2020). *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media.



- Sedayu, P., & Rushadiyati, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sihaloho, M., & Siregar, R. (2019). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Multinasional*. Medan: Media Aksara.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 335). Jakarta: PT Penerbit Salemba Empat.
- Sudjana, N. (2019). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 26). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Desain, Teknik, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal. 11). Jakarta: Kencana.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. (Hal. 50). Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. (Hal. 25). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zainal, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. (Hal. 315). Jakarta: PT Rineka Cipta
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60-71.
- Irman, I., Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PRAKARSA Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis*, 7(1), 159-168.
- Marayasa, I. N., & Noryani, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423-432.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102–111.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karnila, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan*. *Jurnal Ekonomi manajemen suberdaya* Vol. 6, No. 4, ISSN 2615-3009
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596-602.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, 5(2), 54-66.