



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STANFORD
TEKNOLOGI INDONESIA- JAKARTA**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. STANFORD TEKNOLOGI
INDONESIA- JAKARTA***

Yakin Iman Hulu¹, Theobaldus Boro Tura²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : tetapyakin14@gmail.com^{1*}, theobaldussr@gmail.com²

Article Info

Article history :
Received : 22-05-2025
Revised : 24-05-2025
Accepted : 26-05-2025
Pulished : 28-05-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Stanford Teknologi Indonesia - Jakarta. Both partially and simultaneously. The research method used is quantitative, namely a research method that uses numerical data or numbers to test hypotheses or answer research questions. This method focuses on measuring and analyzing data objectively and systematically. The population used is all employees at PT. Stanford Teknologi Indonesia - Jakarta with a research sample of 67 employees through saturated sampling. Types of primary and secondary data include observation, interviews, questionnaires, and literature studies and documentation. Data analysis techniques used include testing data instruments, classical assumption tests, multiple linear regression tests, multiple correlation coefficient tests and determination, and hypothesis tests through t-tests and F-tests. partial research results work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Stanford Teknologi Indonesia - Jakarta. Work Environment partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Stanford Teknologi Indonesia - Jakarta. Simultaneously work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Stanford Technology Indonesia – Jakarta with a determination level of 91.6% while the remaining 8.4% is influenced by other factors or variables that were not studied

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stanford Teknologi Indonesia– Jakarta. Baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data numerik atau angka untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini berfokus pada pengukuran dan analisis data secara objektif dan sistematis. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Stanford Teknologi Indonesia– Jakarta



dengan sampel penelitian berjumlah 67 karyawan melalui sampling jenuh. Jenis data primer dan sekunder diantaranya observasi, wawancara, kuesioner, serta studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengujian terhadap instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda dan determinasi, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. hasil penelitian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stanford Teknologi Indonesia– Jakarta. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stanford Teknologi Indonesia– Jakarta. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stanford Teknologi Indonesia – Jakarta dengan tingkat determinasi sebesar 91,6% sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan bukan hanya terfokus kepada dana operasional, kemajuan teknologi serta sarana dan prasarana yang mencukupi. Namun, ada sumber daya manusia yang sangat fundamental posisinya dalam sebuah perusahaan. Menurut Irawan Dkk (2024:44) Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, hal ini karena perannya yang sentral. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan.

Menurut Hasibuan (2018:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau karyawan agar efisien dan efektif untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta tinggi. Karena pada dasarnya, kunci keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan terletak

pada karyawan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kemampuan serta kompetensi lebih tinggi dan baik dalam bekerja akan mampu memberikan kinerja yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar maka perusahaan akan mengalami kerugian. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya.

Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan ini berarti kinerja yang bagus yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Maka dari itu untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas



kesetiaan melalui kinerja yang ia berikan selama bergabung diperusahaan dan juga ketika seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai atau diakui.

Tabel 1. 1
Data Motivasi Kerja Pada
PT. Stanford Teknologi Indonesia
Tahun 2021 - 2024

Aspek	TAHUN							
	2021		2022		2023		2024	
	Keterangan %		Keterangan %		Keterangan %		Keterangan %	
Balas Jasa								
Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.	85	Baik	68	Kurang	63	Kurang	86	Baik
Kondisi Kerja								
sirkulasi udara memadai, pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan dan tata ruang semua nyaman.	81	Baik	71	Cukup	67	Kurang	65	Kurang
Fasilitas Kerja								
Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, Tersedianya tempat sholat yang bersih, Tersedianya tempat parkir yang luas, Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman	80	Baik	75	Cukup	73	Kurang	81	Baik
Prestasi Kerja								
hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.	83	Baik	77	Cukup	60	Kurang	75	Kurang
Pengakuan Dari Atasan								
Merayakan momen-momen besar dan kecil dalam perjalanan karyawan akan meningkatkan keterlibatan, kinerja, dan pada akhirnya, keberhasilan organisasi.	85	Baik	70	Cukup	61	Kurang	78	Cukup



Aspek	TAHUN							
	2021		2022		2023		2024	
	Keterangan %		Keterangan %		Keterangan %		Keterangan %	
Pekerjaan Itu sendiri								
Memahami penjabaran tugas, serta tanggung jawab, kualifikasi, dan persyaratan pekerjaan.	82	Baik	73	Cukup	65	Kurang	85	Baik
Jumlah	496		434		389		470	
Rata-Rata	82,6	Baik	72,3	Cukup	64,8	Kurang	78,3	Baik

Sumber: HRD Stanford Teknologi Indonesia (2021 – 2024)

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas data motivasi kerja Pada PT. Stanford Teknologi Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahun, penurun yang cukup signifikan pada 2023, dimana pada tahun 2021 terbilang baik dengan memperoleh nilai rata-rata 82,6% dan mengalami penurunan menjadi 64,8 pada tahun 2023 dan pada tahun 2022 terbilang cukup dengan nilai rata-rata 72,3. Namun pada tahun 2024 mengalami kenaikan tetapi masih di bawah rata-rata tahun 2021 dengan nilai rata-rata 78,3. pada pihak manajemen belum dapat menerapkan prinsip motivasi yang baik sehingga aspek aspek yang membuat karyawan nyaman terhadap pekerjaannya menjadi tidak berjalan dengan semestinya. Motivasi yang baik harus disertai dengan pelatihan yang ada dan dapat membuat karyawan menjadi menyadari akan pekerjaannya sehingga timbul keinginan untuk bekerja lebih lagi dari dalam diri. Kepastian kerja dari para pemimpin perusahaan menjadi salah satu hal karyawan tidak berprestasi dari beberapa hal termasuk ketika karyawan mendapat kepastian akan kontraknya dan kepastian bahwa dirinya sudah berada di perusahaan tersebut dan harus memberikan feedback baik menjadi hal yang masih harus dipertanyakan lebih lanjut kepada pihak manajemennya

Tabel 1. 2
Data Lingkungan Kerja
PT. Stanford Teknologi Indonesia

Apek Lingkungann Kerja	Baik	Kurang Baik	Keterangan
Pencahayaann		√	Pencahayaann ditempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan
Sirkulasi Udara		√	AC tidak berfungsi dengan baik
Kebersihan	√		lingkungan kerja kurang nyaman, karna merokok diperbolehkan dalam ruangan,
Penggunaan warna		√	Dekorasi diruang kerja tempat bekerja sudah baik, warna tembok yg kontras sehingga tidak membuat silau.
Fasilitas		√	Fasilitas ditempat kerja kurang lengkap, seperti tidak ada uks dan tempat ibadah kurang rapih dan tidak ada sarung atau mukenah

Sumber : Data Kuesioner Pra Survei diolah

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, pada PT. Stanford Teknologi Indonesia menunjukkan bahwa pegawai merasa pencahayaan di tempat kerja masih kurang nyaman. sirkulasi udara di tempat kerja tidak mendukung aktivitas dalam bekerja, karyawan merasa kebersihan masih kurang terjaga sehingga menyebabkan tidak nyamanan dalam bekerja, karyawan merasa penggunaan warna masih kurang baik sehingga tidak dapat fokus dalam bekerja, fasilitas kurang memadai sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara realita, lingkungan kerja yang ada di perusahaan belum memberikan kesesuaian yang diharapkan



Tabel 1. 3
Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Dana Pinjaman
PT. Stanford Teknologi Indonesia
Tahun 2021-2024
 (Rupiah dalam Jutaan)

Bulan	2021		2022		2023		2024	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
01	177	219	263	419	108	86	390	350
02	228	400	200	213	333	114	385	347
03	412	627	188	236	290	131	400	403
04	300	502	320	220	383	235	405	390
05	200	394	103	318	358	158	410	407
06	494	644	168	174	240	180	430	419
07	227	311	183	185	405	200	450	463
08	457	694	385	418	154	109	480	456
09	528	761	119	264	168	88	513	479
10	139	293	165	173	160	90	502	465
11	231	320	356	310	311	206	517	502
12	581	712	399	579	588	383	490	478
Total	3,979	5,883	2,736	3,515	3,503	1,983	5,372	5,159
Persen		48%		29%		-43%		44%

Sumber: HRD PT Stanford Teknologi Indonesia (2021 – 2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 data di atas bahwa pencapaian target pada tabel hasil usaha dalam setiap tahunnya mengalami penurunan, pada tahun 2021 dengan persentase 48%, pada tahun 2022 menurun sebesar 29% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang sangat signifikan dari target sebesar -43%, selanjutnya pada tahun 2024 mengalami kenaikan, namun masih di bawah angka tahun 2021 yaitu dengan persentase 44%, sedangkan Target hasil yang harus dicapai yang diharapkan perusahaan pertahunnya adalah minimal 50%, pencapaian kinerja semua aspek tidak tercapai dari target yang diharapkan. Data di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan masih jauh dari harapan dan tidak mencapai target. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tidak sesuainya gaji yang diberikan, juga tidak adanya promosi atau pengangkatan karyawan tetap, serta penerangan ruang kerja yang belum maksimal dan hal ini juga dikarenakan kurangnya inisiatif dari para karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat “Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghozali (2019:47) berpendapat “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji ke konsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Multikolinearitas

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Sugiyono (2017:320), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila



nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya

4. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel-variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut.

5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu perumusan jawaban sementara mengenai suatu masalah yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat mengarahkan penyelidikan maupun penelitian selanjutnya dan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistic dan penetapan tingkat signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	Motivasi Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X1.1	0,621	0.240	Valid
X1.2	0,621	0.240	Valid
X1.3	0,610	0.240	Valid
X1.4	0,629	0.240	Valid
X1.5	0,770	0.240	Valid
X1.6	0,735	0.240	Valid
X1.7	0,779	0.240	Valid
X1.8	0,376	0.240	Valid
X1.9	0,623	0.240	Valid
X1.10	0,742	0.240	Valid
X1.11	0,555	0.240	Valid
X1.12	0,683	0.240	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 27

Berdasarkan data tabel di atas, kesimpulan dari uji validitas ini dari 12 butir pernyataan, keseluruhan pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari t_{tabel} (0,240). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Lingkungan Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X2.1	0,526	0.240	Valid
X2.2	0,526	0.240	Valid
X2.3	0,598	0.240	Valid
X2.4	0,720	0.240	Valid
X2.5	0,549	0.240	Valid
X2.6	0,818	0.240	Valid
X2.7	0,652	0.240	Valid
X2.8	0,762	0.240	Valid
X2.9	0,666	0.240	Valid
X2.10	0,760	0.240	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 27

Berdasarkan data tabel di atas, kesimpulan dari uji validitas ini dari 10 butir pernyataan, keseluruhan pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari t_{tabel} (0,240). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
Y.1	0,665	0.240	Valid
Y.2	0,665	0.240	Valid
Y.3	0,706	0.240	Valid
Y.4	0,703	0.240	Valid
Y.5	0,750	0.240	Valid
Y.6	0,632	0.240	Valid
Y.7	0,575	0.240	Valid
Y.8	0,705	0.240	Valid
Y.9	0,631	0.240	Valid
Y.10	0,535	0.240	Valid
Y.11	0,668	0.240	Valid
Y.12	0,645	0.240	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 27

Berdasarkan data tabel di atas, kesimpulan dari uji validitas ini dari 12 butir pernyataan, keseluruhan pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari t_{tabel} (0,240). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,867	12

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi kerja (X1), dinyatakan Reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,867 > 0,600$ dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian



Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,868	10

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) dinyatakan Reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,868 > 0,600$ dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,868	12

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $0,868 > 0,600$ dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

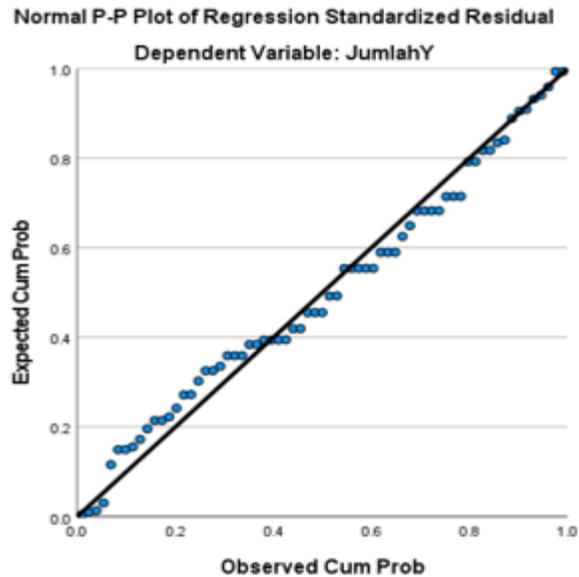
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67683623
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.071
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji normalitas *kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikan adalah $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal



Pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka data tersebut berpotensi normal atau jika data menyebar pada sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikoleniaritas

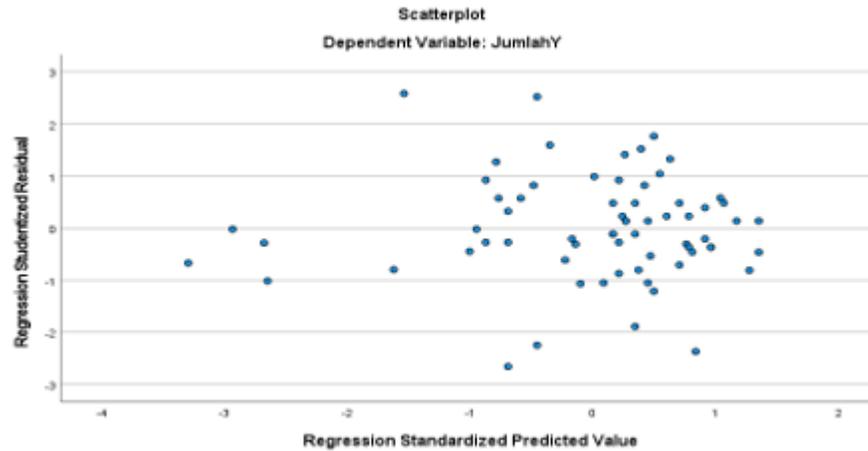
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.980	1.847		2.155	.035		
	JumlahX1	.578	.089	.592	6.468	.000	.157	6.388
	JumlahX2	.422	.101	.384	4.195	.000	.157	6.388
a		Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* $0,157 > 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $6,388 < 10,00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas



c. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas, dapat terlihat titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda Determinasi R²

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.913	1.70284

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Dari tabel 4.18 di atas didapat nilai R Square sebesar 0.916 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel X1 (Motivasi) X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 91,6 % dan 8,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

3. Uji hipotesis

Tabel 4.16
Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.980	1.847		2.155	.035
	JumlahX1	.578	.089	.592	6.468	.000
	JumlahX2	.422	.101	.384	4.195	.000

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi (X¹) dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t_{tabe} lebih besar dari t_{tabel} (6.468 > 1,997), maka ho ditolak dan ha¹ diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima



Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.195 > 1,997$), maka H_0 ditolak dan H_a^2 diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima

Tabel 4.17
Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2024.034	2	1012.017	349.014	.000 ^b
	Residual	185.577	64	2.900		
	Total	2209.612	66			
a	Dependent Variabel: Kinerja Karyawan					
b	Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Dari tabel di atas, dapat diperoleh melalui hasil Statistical SPSS ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan Hasil analisis menunjukkan bahwa $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 67 - 2 = 65$. Dengan asumsi bahwa k adalah variabel dan n adalah jumlah sampel, diperoleh $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$.

Maka $F_{tabel} = 3.14$ Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 349,014 dan sedangkan nilai F_{tabel} (lampiran) dk penyebut 65 adalah sebesar 3.14 signifikansi sebesar 0.000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($349,014 > 3.14$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$). maka H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stanford Teknologi Indonesia- Jakarta, baik secara parsial maupun secara simultan. Atas temuan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 3,980 + 0,578X$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,578. Hasil uji parsial (uji t) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 6,468 > dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 3,980 + 0,422X$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,422. Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 4,195 > dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai regresi linear berganda $Y = 3,980 + 0,578X_1 + 0,422X_2$. dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja



mempunyai konstanta positif sebesar 3,980. Hasil uji simultan (Uji F) antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} 349,014 > F_{tabel} 3,14$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,916, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 91,6% variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah. (2016). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdul Basyid. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang volume 7 No. 1 Hal 39-43.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Unismuh Volume 3 No. 1 Febuari Hal 288-298.
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: 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.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.
- Edison, dkk. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- 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.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi, Alfabeta: Bandung.
- Fitria Fani Dewi, Tura Theobaldus Boro. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag-RI – Tangerang Selatan, Vol. 3, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Haana Asyifa, Elmira Siska, Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Support. Gemilang Vol.3, No.3 Juli Hal 60-71.



- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- _____, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- _____, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hutasuhut, J. & Hasibuan, H. S., (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 135–148
- Irawan dkk (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan*. Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Izzatin I'tamara. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 Hal 931-939*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- _____, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi ke-5*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lestriani Marta Zega. (2025). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Hilisataro Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 8 No. 1 Edisi Januari Hal 170-180.
- M. Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suryani Ni Kadek & John Foeh. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung : Nilacakra.
- Nitisemito, A. S.(2018). *Manajemen personalia : manajemen sumber daya manusia*.
- Norkhalisah, Arif Budiman & Moh Fajar Noorrahman. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Volume 1, No 2 Hal 276-280*.
- Mersa Nyoria Anggraeni, La Ode Hasiara, Zulfikar. (2024). *Pengantar Manajemen*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Pratama Angga, Herni Yulies, Karlina Dira. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. Vol. 6, No. 4.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen perkantoran*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Pradhana Arief Syahputra, Achmad Fauzi, Murti Wijayanti. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XX. (*IJESM*) Vol.2., No.1., 2024: March Hal 1137-1155.
- Pratiwi, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur. Cikarang.
- Ramli, Abdul Haeba. 2019. "Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services". *Business and Entrepreneurial Review Journal*. Vol. 19, No. 1: 31.
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga*, Jakarta.
- _____, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.



- Syah Arman, Pratama Angga, Pratama Islah Hadin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. Vol. 4, No. 4
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- _____, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Suwanto, H., & Priansa, Donni Juni. (2013). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- _____, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. STIE YPKN. Jakarta.
- _____, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. STIE YPKN. Jakarta.
- Toman Sony Tambunan (2023). Pengantar Manejemen. Jakarta : Kencana.
- Wahyuni, E. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya). Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6(35).
- Wibowo. (2019). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 3, Cetakan 6. Depok: Rajawali Pers.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.