

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRANSDANA PROFITRI PADA KAWASAN SAINS TEKNOLOGI SERPONG

Shela Indah Savitri¹, Chantika Arya Putri²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹email: dosen02583@unpam.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

²email: aryaputrichantika@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Transdana Profitri in the Serpong Science Technology Area, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The research sample was 84 respondents. Data analysis methods used in the study include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficient tests, hypothesis tests consisting of partial t tests and simultaneous f tests. The results of the study showed that motivation has an influence on employee performance with a calculated t value > t table or (11.574 > 1.672) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho1 is rejected and H1 is accepted. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (12.474 > 1.672) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho2 is rejected and H2 is accepted. Motivation and work environment have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (89.908 > 3.159) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho3 is rejected and H3 is accepted. Motivation and work environment have an effect on employee performance. The results of the R-square value (determination coefficient) of 0.620, it can be concluded that the variables of work discipline and workload together have a contribution to the influence of employee performance variables of 62%, while the remaining 38% is influenced by other factors or variables not examined in this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah 84 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (11,574 > 1,672) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan H1 diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (12,474 > 1,672) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan H2 diterima. Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (89,908 > 3,159) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan

H3 diterima. Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,620, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

PT Transdana Profitri Pengelolaan kawasan Sains Teknologi yang menjadikan studi penelitian SDM di bidang keamanan, Kawasan Sains Teknologi merupakan hal yang menarik untuk dikaji dalam bidang keamanan. Melihat hal tersebut, kinerja merupakan komponen yang krusial dan menarik, karena keunggulannya telah terbukti. Suatu organisasi menginginkan para pekerjanya untuk mengerahkan segala upaya yang mereka bisa untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu; tanpa kerja keras dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan akan menjadi suatu tantangan. Agar masa depan dapat lebih baik dari masa kini, kinerja pada hakikatnya terdiri dari sikap mental dan tindakan yang didasarkan pada keyakinan terus-menerus bahwa pekerjaan yang diselesaikan saat ini harus memiliki mutu yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang diselesaikan di masa lalu. Berdasarkan hasil pekerjaannya untuk organisasi, seorang karyawan akan merasa senang dan bangga atas pencapaian yang dicapai. Di tempat kerja, kinerja yang baik sangat diharapkan. Jika seorang individu memenuhi standar baik mutu maupun kuantitas pekerjaan, ia akan menerima penilaian kinerja yang positif.

Manajemen berusaha menciptakan efektivitas setiap individu yang bekerja dalam satu organisasi. Berdasarkan penelitian (SAVITRI, 2021) mengungkapkan bahwa manajemen sangat berpengaruh dalam berbagai bidang seperti studi adaptasi penggunaan manajemen dalam *IT competency* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2017), sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Khasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan observasi atau pengamatan PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut

No	Komponen	Total Karyawan	Jumlah Pencapaian Ukuran			Kriteria
			Mencapai Target	Mencapai Standart	Presentase%	
1.	Inisiatif Karyawan	84	65	19	76%	B
2.	Memberi ide atau Masukan	84	55	29	64%	C
3.	Mematuhi sop yang Berlaku	84	41	43	48%	S
4.	Mengikuti peraturan perusahaan	84	48	36	57%	S

5.	Bekerja baik dalam Tim	84	61	23	72%	B
6.	Menjaga lingkungan Perusahaan	84	55	29	65%	CB
7.	Memakai atribut yang Lengkap	84	60	24	71%	B
Rata – Rata		84	53,7%	30,3%	63,3%	C

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat inisiatif karyawan yang masih rendah merupakan indikator yang diketahui dari menurunnya kinerja karyawan. Karyawan dianggap kurang mandiri karena tidak mampu memecahkan masalah sendiri dan harus terus menunggu perintah dari atasan untuk mengambil tindakan. Hal ini karena karyawan bergantung pada pimpinan untuk bimbingan dan dukungan saat menghadapi tantangan.

Hal ini sesuai dengan data di atas yang menunjukkan bahwa mereka menerima nilai C (cukup) untuk pemikiran atau masukan. Kualitas pekerjaan juga menurun dan beberapa karyawan terus melakukan tugas yang tidak mematuhi prosedur operasi standar (SOP) yang ditetapkan. Misalnya, beberapa karyawan terus tertidur sepanjang hari kerja dan menunjukkan kurangnya akuntabilitas. Hal ini sesuai dengan data di atas untuk indikator sikap karyawan dalam hal kepatuhan terhadap SOP yang memperoleh nilai S (sedang). Lebih jauh, beberapa pekerja masih datang terlambat yang mengakibatkan banyak pekerjaan terabaikan. Sanksi karyawan karena melanggar aturan tidak berfungsi sebagai pencegah. Penulis juga mengamati bahwa pekerja tertentu terus senang menunda tugas untuk menghindari pemenuhan tenggat waktu dan mengurangi hasil.

Menurut (Darmadi, 2020) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain".

Berikut adalah tabel hasil observasi lingkungan kerja yang terkait dengan kondisi pada Kawasan Sains Teknologi Serpong. berikut data pra survey lingkungan kerja pada tabel dibawah ini :

No	Jenis	Jumlah	Kondisi
1.	AC	13	Terdapat 3 buah AC yang kondisinya rusak dan tidak dapat berjalan dengan baik
2.	LAMPU	20	Terdapat 2 buah lampu yang kondisinya mati dan tidak diganti yang baru
3.	CCTV	8	Terdapat 2 buah CCTV dalam kondisi rusak
4	Toilet	4	Terdapat 1 Wastapel yang rusak dan
5	Meja	30	Terdapat 1 meja yang sudah rusak
6	Kursi	100	Semua kursi dalam keadaan baik
7	Dispenser	5	Terdapat 1 Dispenser rusak (Air dingin dan panas tidak berfungsi)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 13 AC di berbagai bagian ruangan. Akan tetapi, di beberapa ruangan tersebut, terdapat tiga AC yang tidak berfungsi dengan baik, sehingga ruangan menjadi terlalu panas dan menyulitkan staf untuk bekerja. AC jarang dibersihkan karena tegangan listriknya tidak menentu, dan tiga AC rusak jika dibiarkan menyala terus-menerus. Selain itu, sirkulasi udara ruangan yang buruk dan suasana yang pengap dan panas disebabkan oleh AC yang rusak, sehingga staf tidak nyaman untuk bekerja di ruangan tersebut. Terdapat dua puluh lampu yang menerangi koridor, ruangan, dan area lainnya. Sebuah lampu dapat bertahan hingga empat bulan jika digunakan selama delapan jam sehari, tetapi tidak selalu demikian.

Selain itu, menyalakan dan mematikan lampu terlalu sering dapat memperpendek masa pakainya. Dua lampu ruangan yang rusak disebabkan oleh tegangan listrik ruangan yang tinggi melebihi kapasitasnya, yang menciptakan pencahayaan yang berlebihan saat kedua lampu menyala dan membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja di ruangan tersebut. Pekerja sering tersandung ketika berjalan melewati area tersebut karena lampu yang rusak dibiarkan di tempatnya dan tidak diganti, sehingga membuat tempat tersebut menjadi agak gelap. Lalu ada 1 wastepel rusak, membuat karyawan sedikit terganggu kita mencuci muka atau tangan dan ada dispenser yang mengalami kerusakan seperti air panas dingin tidak berfungsi.

Menurut (Busro, 2018) bahwa motivasi adalah kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berikut ini adalah data tentang motivasi kerja karyawan yang ditemukan berdasarkan pengamatan.

Indikator	Jumlah	Hasil Jawaban Responden			
		Setuju	%	Tidak	%
Dengan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	30	20	66,7%	10	33,3%
Saya merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan	30	21	70%	9	30%
Perusahaan memberikan kebebasan karyawan untuk membeikan masukan dan saran	30	18	60%	12	40%
Saya bekerja dalam teamwork yang solid dan erat	30	17	56,7%	13	43,3%
Perusahaan memberikan penghargaan diri	30	23	76,7%	7	23,3%

Banyak faktor yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan menurun. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan terhadap tiga puluh karyawan, diketahui bahwa sebagian karyawan masih merasa tidak puas dengan upah yang diterimanya dalam hal kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan sehari-hari yang terpenuhi dengan gaji yang diterima. Hal ini sesuai dengan data tabel survei pendahuluan di atas, yang menunjukkan bahwa 20 karyawan merasa gaji yang diterimanya sudah cukup, sedangkan 10 karyawan lainnya merasa gaji yang diterimanya belum cukup, terutama karena pemberi kerja akan menahan gaji mereka jika mereka mengambil cuti. Karyawan tidak mendapatkan bonus atau insentif dari pemberi kerja selain gaji yang diterimanya. Akibatnya, motivasi kerja karyawan menurun. Terkait kebutuhan akan kenyamanan dan keamanan, sekitar 70% pekerja merasa cukup aman, tetapi 30% masih merasa kurang aman dan nyaman. Ketimpangan ini disebabkan oleh tidak adanya alat pengukur radiasi dan alat pelindung diri (APD)

yang menyebabkan sebagian pekerja merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, laptop yang disimpan di loker juga hilang sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman menyimpan barang-barang di loker.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah suatu generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong yang berjumlah 84 Karyawan

Menurut (Sugiyono, 2017) “sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel tersebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat atau ciri-ciri yang terdapat populasi.” Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, dimana menurut (Sugiyono, 2017) “Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Melalui teknik pengambilan sampel tersebut maka sampel penelitian ini sebanyak 84 responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53281538
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.077
	Positive	.060
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

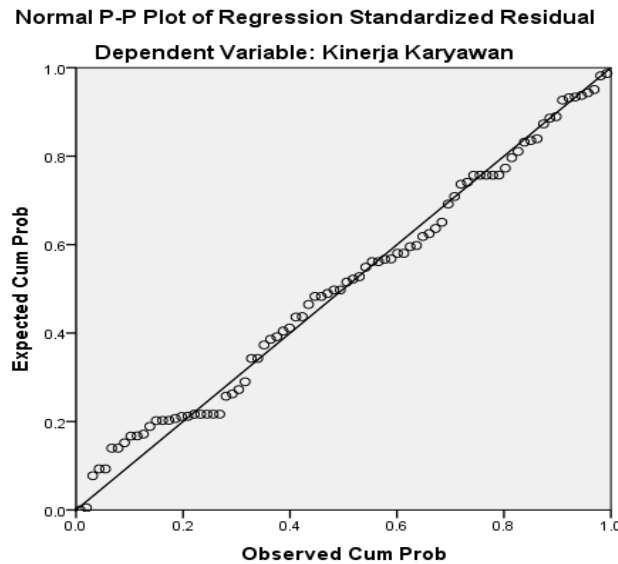
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

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

Hasil Grafik P-Plot



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

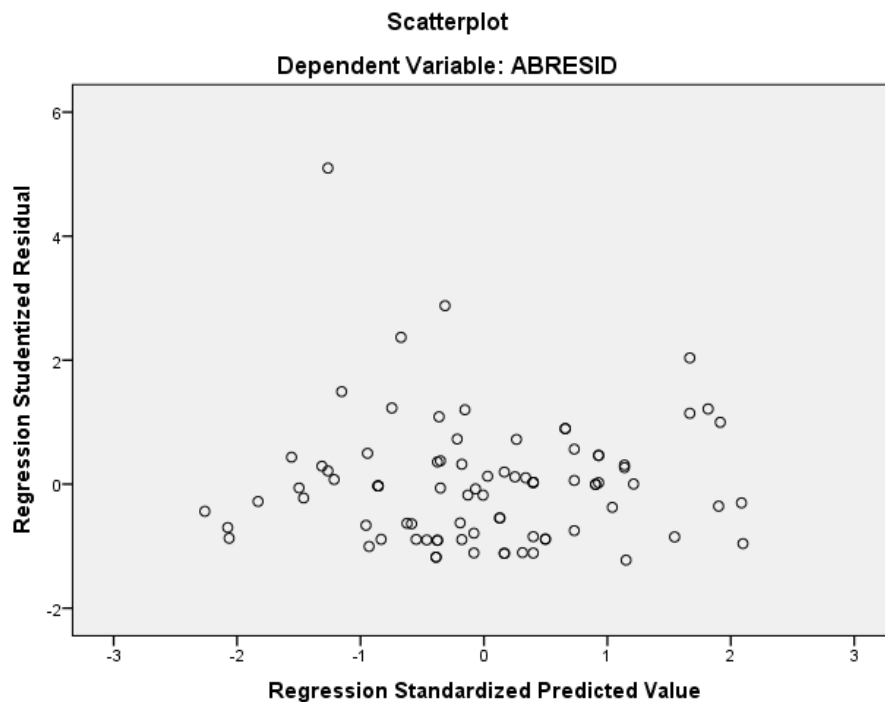
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.271	3.684
	Lingkungan Kerja	.271	3.684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel tersebut Motivasi mempunyai nilai *tolerance* $0,271 < 1$ dengan nilai VIF $3,684 < 10,00$ dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,271 < 1$ dengan nilai VIF $3,684 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja tidak terjadigejalamultikolinieritas

Grafik Uji Glejser



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

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.689	.682	3.576	1.976

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,754 yang berada diantara 1,550- 2,460 Tidak ada gangguan autokorelasi.

Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.353	2.444		3.827	.000
	Motivasi	.775	.067	.788	11.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$Y = 9,353 + 0,775 X1$$

Dimana X1 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X1 = 0 akan diperoleh Y= 9,353

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 9,353 menyatakan bahwa tanpa Motivasi maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 9,353 atau jika nilai Motivasi nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 9,353.
- b. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,775. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,775.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.013	2.218		4.515	.000
	Lingkungan Kerja	.757	.061	.809	12.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$Y = 10,013 + 0,757 X2$$

Dimana X2 = lingkungan kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y= 10,013

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,013 menyatakan bahwa tanpa lingkungan kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,013 atau jika nilai lingkungan kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,013.
- b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,757. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,757.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.629	2.261		3.374	.001
	Motivasi	.351	.117	.357	3.002	.004
	Lingkungan Kerja	.472	.111	.505	4.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$Y = 7,629 + 0,351 X_1 + 0,472 X_2 + \alpha$$

Dimana X_1 = Motivasi

Dimana X_2 = lingkungan kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 7,629$

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai tetap sebesar 7,629 diartikan bahwa jika variabel Motivasi dan lingkungan kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,629 satuan.
- Nilai 0,351 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Motivasi maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,351 satuan.
- Nilai 0,472 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,472 pada lingkungan kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 Motivasi akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,472 satuan.

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations**

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,788 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799

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

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,809 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1

Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.682	3.576

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

Berdasarkan tabel tersebut hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,830 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.616	3.930

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,620, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja

(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.651	3.747

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,655, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.682	3.576

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,689, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.353	2.444		3.827	.000
	Motivasi	.775	.067	.788	11.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,574 > 1,990) hal ini diperkuat dengan nilai sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Andriani et al., 2021). Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t nilai signifikan untuk motivasi kerja adalah 11,547 yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri Kawasan Sains Teknologi Serpong.

**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.013	2.218		4.515	.000
	Lingkungan Kerja	.757	.061	.809	12.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (12,474 > 1,990) hal ini diperkuat dengan nilai Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Andriani et al., 2021). Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t nilai signifikan untuk lingkungan kerja adalah 12,474 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri Kawasan Sains Teknologi Serpong

**Hasil Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2299.654	2	1149.827	89.908	.000 ^b
	Residual	1035.905	81	12.789		
	Total	3335.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(89,908 > 3,110)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan di PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong semua variabel berpengaruh dan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $t (11,574 > 1,990)$ dan $sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Menurut (Gracia, 2019) Bahwa Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 4,214 dengan taraf signifikan sebesar lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian menerima H_1 .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $t (12,474 > 1,990)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Menurut (Marisyah, 2022) Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan thitung sebesar 8,304 sedangkan ttabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka thitung $>$ ttabel $(8,304 > 1,984)$, perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $f (89,908 > 3,110)$, hal dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Menurut (Andriani et al., 2021) Bahwa Kombinasi antara motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif menunjukkan efek sinergis yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika keduanya berjalan seimbang, karyawan cenderung bekerja lebih efektif, berinovasi dan berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi.

V. REFERENSI

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 26–39. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.2580>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 11). PT. Bumi Aksara.
- Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- SAVITRI, S. I. (2021). It Competency: Studi Adaptasi Kinerja Program Keluarga Harapan Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 67–73. <https://doi.org/10.46576/bn.v4i1.1322>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.