

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II**

**Miftakhun Nikmah<sup>1\*</sup>; Endang Puji Astutik<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
miftakhunnikmah3008@gmail.com \*

Received 7 Agustus 2024 | Revised 10 Agustus 2024 | Accepted 18 Agustus 2024

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan uji regresi sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,717, nilai t hitung 5,164 > t tabel 1,999 serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,761, nilai t hitung 6,358 > t tabel 1,999 serta tingkat signifikansi diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 21,838 + 0,232 + 0,256$ . Nilai F hitung 74,299 > F tabel 3,14 dan Tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 atau 70,6%. Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,719 atau 71,9%.

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

### **Abstract**

*This study aims to determine the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II either partially or simultaneously. The method used in this study is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is a probability sampling technique with a simple random sampling method. The data analysis method uses simple regression tests, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and simultaneous F test. The results of this study show that: The Work Environment has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the correlation coefficient of 0.717, the calculated t value of 5.164 > t table 1.999 and the significance level of 0.000 < 0.05. Work Motivation has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the correlation coefficient of 0.761, the calculated t value of 6.358 > t table of 1.999 and the significance level obtained of 0.000 < 0.05. Work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the result of the multiple linear regression equation  $Y = 21.838 + 0.232 + 0.256$ . F values count 74.299 > F tables 3.14 and significance levels 0.000 < 0.05. The value of the correlation coefficient is 0.706 or 70.6%. As well as the value of the determination coefficient of 0.719 or 71.9%.*

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

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan dunia usaha yang semakin pesat, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing mereka. Perubahan cepat dalam teknologi, tuntutan pelanggan yang semakin kompleks, dan dinamika pasar global menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dan inovatif. Hal ini memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, karena karyawan adalah aset penting yang menentukan keberhasilan operasional dan strategi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah memastikan kinerja karyawan yang optimal melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Setiap perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan prestasi individu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mangkunegara dalam (Sopiah 2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud di sini mencakup kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas mengacu pada *volume* pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Kinerja karyawan yang baik tercermin dalam produktivitas yang tinggi, kualitas dan kuantitas kerja yang baik, serta ketepatan waktu yang optimal. Untuk memenuhi standar kinerja, karyawan memerlukan lingkungan dan keadaan yang mendukung di tempat kerja. Dengan kata lain, terdapat banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Salah satu aspek yang signifikan adalah motivasi kerja. Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Yoyo Sudarso dkk (2018:62) mengartikan motivasi sebagai dorongan batin yang mendorong seseorang bertindak guna mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat motivasi yang kuat akan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, namun pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah akan menunjukkan penurunan kinerja dari waktu ke waktu.

Selain motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, seperti suasana kerja, kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan dan budaya perusahaan. Menurut Mardiana dalam Yoyo Sudaryo dkk (2018:47), lingkungan kerja adalah suasana kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Biasanya, hal ini lebih berfokus pada interaksi antara individu, baik sesama karyawan maupun dengan pimpinan di organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) "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 atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sumber data untuk penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II yang terletak di Jl. Sindang Laut No 119, Cilincing, Tanjung Priok, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dengan jumlah sample penelitian sebanyak 65 orang. Analisa data yang digunakan meliputi: uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogrov-smirnov dan uji normal probability plot (analisis grafik) dengan taraf signifikansi 0,05, dan dapat dinyatakan normal apabila lebih besar dari 0,5 atau 5%. Berikut pengujian uji normalitas melalui dua uji yang telah disebutkan:

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.10041506	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.109	
	Negative	-.082	
Test Statistic		.109	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.055	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.051	
	99% Confidence	Lower Bound	.045
	Interval	Upper Bound	.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp.sig. (2-tailed)<sup>c</sup>* sebesar  $0,055 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogrov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data distribusi terbilang normal. Dengan demikian syarat uji normalitas sudah terpenuhi.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya suatu penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya suatu hubungan linear antar variabel independen didalam model regresi dan dapat dilihat dengan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Lingkungan Kerja	.695 1.438
	Motivasi Kerja	.695 1.438

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh bahwa nilai *tolerance value* masing masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi sebesar 0,695 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,695. yang dimana kedua nilai ini  $> 1$  dan *Varian Inflation Factor* (VIF) pada variabel Motivasi sebesar 1,438 dan Lingkungan Kerja sebesar 1.438, maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Uji *Durbin-Watson* (DW) membandingkan perolehan *Durbin-Watson* dengan karakteristik atau pedoman interpretasi guna memastikan ada tidaknya autokorelasi.

**Tabel 3.** Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.539 <sup>a</sup>	.290	.268	3.150	1.556

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Skor *Durbin-Watson* sebesar 1,556 berada antara 1,550 hingga 2,460, maka berdasarkan tabel 3 model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidaksamaan variansi residual suatu pengamat ke pengamat lain. Cara mengujinya dapat menggunakan dengan Uji Glesjer, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitassetiap variabel independen. Jika nilai sig > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 berarti menjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah uji Glesjernya.

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.182	2.206		-2.349	.022
	Lingkungan Kerja	.109	.058	.260	1.871	.066
	Motivasi Kerja	.076	.052	.203	1.457	.150

a. Dependent Variabel: Abs\_RES

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Dari data tabel 4 di atas maka didapat nilai sig. Motivasi sebesar (X1) sebesar 0,066 > 0,05 dan nilai Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,150 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hasil data diatas tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 atau X2 terhadap variabel Y. Berikut ini hasil pengolahan regresi sederhana dengan SPSS Versi 27 :

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.268	2.059		12.270	.000
	Lingkungan Kerja	.390	.048	.717	8.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,268 + 0,390X1$ . Interpretasi dari persamaan tersebut seperti berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25,268 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25,268 poin.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,390 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,390 poin.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.222	1.597		17.045 .000
	Motivasi Kerja	.371	.040	.761	9.308 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan  
Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,222 + 0,371X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 27,222 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 27,222 poin.
2. Nilai regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,371 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,371 poin.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 27.

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.838	1.703		12.825	.000
	Lingkungan Kerja	.232	.045	.427	5.164	.000
	Motivasi Kerja	.256	.040	.525	6.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan  
Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan perolehan analisis perhitungan regresi pada tabel 5, persamaan regresi diperoleh adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , secara spesifik menjadi  $Y = 21,838 + 0,232X_1 + 0,256X_2$ . Interpretasi dari persamaan tersebut seperti berikut.

1. Nilai  $a$  sebesar 21,838 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $b_1X_1$ ) sebesar 0,232, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,232 poin. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $b_2X_2$ ) sebesar 0,256, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,256 poin. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$   
**Correlations**

	Lingkungan Kerja	Kinerja Karayawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.717**
	N	65

Kinerja Karayawan	Pearson Correlation	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 8, variabel Lingkungan Kerja memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,717. Menurut pedoman interpretasi nilai korelasi, angka ini berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori hubungan yang kuat.

**Tabel 9.** Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Variabel X2 terhadap Y

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karayawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karayawan	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,761 menurut pedoman nilai interpretasi korelasi, nilai ini berada pada rentang 0,600-0,799 yang berarti tingkat hubungan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 10.** Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.	F Change
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.696	1.276	.706	74.299	2	62		.000

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 10, diperoleh hasil korelasi antara variabel dan nilai R Square sebesar 0,706 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk melakukan pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada signifikansi 0,05. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 11.** Hasil Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.838	1.703		12.825	.000
	Lingkungan Kerja	.232	.045	.427	5.164	.000
	Motivasi Kerja	.256	.040	.525	6.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan perolehan uji hipotesis yang tercantum pada tabel 11, interpretasinya seperti berikut:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,164 > t$  tabel  $1,999$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi pengaruh X2 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,358 > t$  tabel  $1,999$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas(X1 dan X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalammodel mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji F membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada  $\alpha$  0,05.

**Tabel 12.** Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.010	2	121.005	74.299	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.975	62	1.629		
	Total	342.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel 12, diperoleh nilai F hitung  $74,299 > F$  tabel  $3,14$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 13.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.506	1.627

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $0,514$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar  $51,4\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $48,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 14.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.572	1.514

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $0,579$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar  $57,9\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $42,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

**Tabel 15.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.710	1.260

a. Predictors: (Constant), X2, X1



Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 15, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,719, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan 28,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,268 + 0,390X_1$ . Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel adalah 0,717, menunjukkan adanya hubungan yang kuat di antara keduanya. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,164 > t$  tabel 1,999 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,514 atau 51,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima, mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,222 + 0,371X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,761, menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $6,358 > t$  tabel 1,999, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai determinasi atau pengaruh kontribusi sebesar 0,579 atau 57,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai  $F$  hitung  $74,299 > F$  tabel 3,14 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 21,838 + 0,232X_1 + 0,256X_2$ . Koefisien korelasi tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,706 atau 70,6% yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,719 atau 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan Jakarta II.

## **SIMPULAN**

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $5,164 > t$  tabel 1,999 serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 51,4%.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $6,358 > t$  tabel 1,999 serta tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 57,9%.
3. Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil persamaan regresi  $Y = 21,838 + 0,232X_1 + 0,256X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,706, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai  $F$  hitung sebesar  $74,299 > F$  tabel (3,14), dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi sebesar 0,719 atau 71,9%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abid, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Capital)*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.

- Aini, S. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Kemakumuran Cabang Hankam Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Amaliyanti, R. A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 110-117.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 9(2), 49-58.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijanto, (2015). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lerebulan, S. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 6-15.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta
- Nasution, Y. A., & Basem, Z. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 87-93.
- Natasha, Y., & Saputra, R. A. (2024). Pengaruh lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Pulogadung. *Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti*, 3(1), 23-34.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nitisemito, Alex S., 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Nurfadillah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 918-927.
- Nurmansyah. (2020). *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta
- Pramuna, M. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Kota. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(4), 11-20.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi

- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiarto, (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 323-332.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta