



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23231-23240

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan

Iwan Setiawan<sup>1</sup>, Maghfiroh Yanuarti<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: iwan\_gading69@yahoo.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 112 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> atau <math>(8,594 &gt; 1,982)</math>. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,2% dan uji hipotesis diperoleh <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> atau <math>(9,916 &gt; 1,982)</math>. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 8,549 + 0,336X1 + 0,453X2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>F \text{ hitung} &gt; F \text{ tabel}</math> atau <math>(67,137 &gt; 2,690)</math>.</p>
	<i>ABSTRACT</i>
<p><b>Keywords:</b> Work Environment, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT ISS Indonesia Security Service Area Pondok Indah Mall 2 South Jakarta partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 112 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.2% and the hypothesis test obtained <math>t \text{ count} &gt; t \text{ table}</math> or <math>(8.594 &gt; 1.982)</math>. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 47.2% and hypothesis testing obtained <math>t \text{ count} &gt; t \text{ table}</math> or <math>(9.916 &gt; 1.982)</math>. The work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 8.549 + 0.336X1 + 0.453X2</math>. The coefficient of</i></p>

---

*determination value is 55.2% while the remaining 44.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (67.137 > 2.690).*

---

## **PENDAHULUAN**

PT ISS Indonesia merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan, yaitu *security, cleaning service, property, catering, support, facility management* dan *integrated facility services* melaksanakan sosialisasi dan seleksi untuk jabatan *cleaning service* dan *security*. Sebagai salah satu pelaku usaha di bidang jasa, dengan pelayanannya yaitu penyedia jasa keamanan (Satpam) yang mana sudah memiliki banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan maupun sektor keamanan di perumahan, mall dan perkantoran. PT. ISS Indonesia terus memperkuat daya saing di bidang penyelenggara satuan keamanan baik dalam maupun luar negeri. Maka PT. ISS Indonesia bertekad untuk menjadi organisasi layanan terbesar di dunia. Guna menyelaraskan visi dan misi, perusahaan harus terus berusaha memperbaiki kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan di bagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan area. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu diantaranya perusahaan dapat melakukan program training. Dengan melakukan training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program kepemimpinan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif dalam bekerja.

Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2020:11) menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya agar capaian atau tujuan yang diharapkan dapat dicapai secara maksimal, apabila capaian tidak maksimal maka hal ini jelas akan menghambat tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini seperti yang sering terjadi dalam fenomena beberapa periode dimana target yang ditetapkan perusahaan belum dapat dicapai dengan baik atau belum sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Suatu perusahaan sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan dalam mewujudkannya seperti mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Kinerja dapat dinilai dari capaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:75). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan agar kinerja dapat dicapai dengan baik.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik Seperti persepsi dan para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan

menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Menurut Sedarmayanti (2017:135) menyampaikan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Motivasi juga menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir di tempat kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan secara parsial dan simultan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT ISS Indonesia *Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan* yang berjumlah 156 karyawan dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel sebanyak 112 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.440	2.640		5.848	.000
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.608	.071	.634	8.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,440 + 0,608X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,440 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,440 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,608 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,608 poin.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.712	2.464		5.565	.000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.648	.065	.687	9.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,712 + 0,648X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,712 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,712 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,648 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,648 poin.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.549	2.563		3.336	.001
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.336	.076	.350	4.411	.000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.453	.075	.480	6.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,549 + 0,336X_1 + 0,453X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,549 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,549 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,336 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,336 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,453 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan

terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,453 poin.

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

	Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1) Pearson Correlation	1	.634**
Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y) Pearson Correlation	.634**	1
Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=112

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations<sup>b</sup>**

	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X2) Pearson Correlation	1	.687**
Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y) Pearson Correlation	.687**	1
Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=112

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.544	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan Kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.396	2.800

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,402 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar  $(100-40,2\%) = 59,2\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.467	2.631

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,472 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar (100-47,2%) = 52,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.544	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar (100-55,2%) = 44,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.440	2.640		5.848	.000
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.608	.071	.634	8.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,594 > 1,982). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.712	2.464		5.565	.000
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.648	.065	.687	9.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,916 > 1,982). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	795.887	2	397.944	67.137	.000 <sup>b</sup>
Residual	646.077	109	5.927		
Total	1441.964	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (67,137 > 2,690), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia *Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan*.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,440 + 0,608X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,402 atau sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,594 > 1,982). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia *Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan*. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dede Sobari, Hamsinah (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Suryadi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%, dan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,712 + 0,648X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,472 atau sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,916 > 1,982). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia *Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan*. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0,249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (9,070 > 1,674). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,047 + 0,862X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (11,854 > 1,984)

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,549 +$

$0,336X_1 + 0,453X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,743 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $67,137 > 2,690$ ). Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia *Security Service Area Pondok Indah Mall 2 Jakarta Selatan*. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan (2020) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,157 + 0,551X_1 + 0,275X_2$ , Determinasi sebesar 68,1% dan uji hipotesis diperoleh Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bunga Astria Gracia (2019) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospital Mandiri Jakarta Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh Sig.  $0,000 < 0,05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,440 + 0,608X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,594 > 1,982$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,712 + 0,648X_2$  nilai korelasi sebesar 0,687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,916 > 1,982$ ). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,549 + 0,336X_1 + 0,453X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,743 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $67,137 > 2,690$ ). Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media
- Ahyari (2021) Manajemen Produksi dan Pengendalian Produksi. Yogyakarta: BPFE
- Algifari (2019) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi.
- Anoraga. Panji (2018) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang. Sunyoto (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru

- Fahmi, Irham (2019) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah dan Mahardhika (2019) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2019) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali Arif Yusuf (2018) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2019) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2019) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Maholtra, Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Mathis dan Jackson (2019) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Moekijat (2019) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107
- Ratundo dan Sacket (2019) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Safroni (2018) Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2019) Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso. Singgih (2019) Statistik Parametik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti. (2020) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. Bilson (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2019) Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto (2018) Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Publishing.
- Sofyandi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Stoner dalam Wijayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Kerja. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru
- Supangat. Andi (2019) Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi. Bandung: Agung Media
- Wexley dan Yukl (2019) Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2019) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan (2021) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal (2019) Penenlitan Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.