

## **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan**

Andi Surya Kelana<sup>1</sup>, M. Chairul Anshar<sup>2</sup>, Sadariah<sup>3</sup>, Bahriansyah<sup>4</sup>, Ronny Ahmad Al Asirie<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik melalui regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. hasil perhitungan persamaan regresi di dapatkan nilai sebesar  $Y = 16,949 + 0,289X_1 + 0,301X_2$ . Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $r = 0,627$  dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar  $0,394$  (39,4%) hasil analisis variabel motivasi menunjukkan uji t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,339 > (1,692)$ ) dan hasil analisis variabel lingkungan kerja menunjukkan uji t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,233 > (1,692)$ ) hasil perhitungan uji F yang menunjukkan F-hitung  $>$  F-tabel ( $10,716 > (3,28)$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Gowa Branch, South Sulawesi. The types of data used in this research are qualitative and quantitative data. Sources of data used are primary and secondary data. The analytical method used is descriptive analysis and statistical analysis through multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. The results of the calculation of the regression equation get a value of  $Y = 16.949 + 0.289X_1 + 0.301X_2$ . The value of the correlation coefficient ( $r$ ) is  $r = 0.627$  and the coefficient of determination ( $r^2$ ) is  $0.394$  (39.4%). The results of the analysis of motivational variables show t-test  $>$  t-table ( $2.339 > (1.692)$ ) and the results of the analysis of work environment variables shows t-test  $>$  t-table ( $2.233 > (1.692)$ ) the result of F-test calculation shows F-count  $>$  F-table ( $10.716 > (3.28)$ ). This shows that there is a positive and significant influence either partially or simultaneously between motivation and work environment on employee performance at PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Gowa Branch, South Sulawesi.

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

Copyright (c) 2025 Andi Surya Kelana

✉Corresponding author :  
Email Address : Skbw20@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan karena pada hakikatnya manusia adalah yang sangat berperan penting dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu sesuai standar kriteria yang ditetapkan. Salah satunya dengan memperhatikan motivasi karyawannya. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia adalah salah satu cabang dari perusahaan Es Krim Aice yang berlokasi di Kalase' rena no.1 Kab Gowa Sulawesi Selatan, awalnya perusahaan memproduksi Es Krim dengan merek Baronet pada 2012.

Adapun rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan? (3) Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan? Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat dan empiris yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan.

Menurut Fahmi (2016:107) "motivasi adalah suatu aset atau kumpulan perilaku

yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan yang spesifik tertentu (*specific goal directed way*)". Menurut Sudaryo, dkk (2018:47) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari". Kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja dilakukan. Menurut Rivai (2017:138) "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja".

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan eksplanatori, yakni suatu pendekatan penelitian dengan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan. Analisis statistik yang digunakan adalah : (1) Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

(2) Analisis Koefisien Korelasi (r). Untuk dapat menghitung koefisien korelasi pearson digunakan formulasi sebagai dengan program *SPSS 25 for Windows*. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya variabel disebut dengan nilai signifikan seperti yang kemudian dapat dilihat pada tabel 1. Berikut tabel pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r):

Tabel 1 : Pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r)

NO	Interval (%)	Kriteria
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

(3) Koefisien Determinasi ( $r^2$ ). Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kedua variabel dengan formulasi yang akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*. (4) Uji Simultan (Uji F). Bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan secara simultan, setelah menghitung nilai F dengan menggunakan program *SPSS 25 for Windows*. (5) Uji t. Uji t adalah sesuatu yang dapat di ukur dengan kasat mata. Uji t untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan, dan dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan taraf nyata 0.05 atau 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis regresi linear berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor untuk mengetahui nilai dari dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2018:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 2: Hasil analisis regresi berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,949	5,363		3,160	,003
Motivasi	,289	,123	,369	2,339	,026
Lingkungan Kerja	,301	,135	,352	2,233	,032
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil olah data dari *SPSS 25*

Dari perhitungan oleh data, melalui program *SPSS 25* maka didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel x dan y adalah:  $Y = 16,949 + 0,289X_1 + 0,301X_2$

Persamaan regresi yang dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 16,949, artinya jika variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 0 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,949.

- b. Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,289 artinya jika nilai konstanta dan  $X_2$  adalah 0 maka kinerja akan naik. artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,289 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja( $X_2$ ) sebesar 0,301, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,301 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Analisis Korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627a	,394	,357	2,20910
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 for windows pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada kolom R diperoleh nilai 0,627 atau 62,7% yang berarti berada dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 for windows pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square 0,394 atau 39,4% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah 39,4% sisanya 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Uji Simultan (Uji-f)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat F tabel  $df_2 = (n-k-1)$ ,  $F(36-2-1) = F(0,05;33) = 3.28$  dengan tingkat kesalahan 5%. Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F).

Tabel 4: Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,595	2	52,298	10,716	,000 <sup>b</sup>
	Residual	161,044	33	4,880		
	Total	265,639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Hasil pengujian pada Tabel 14, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 10,716 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,716 > 3,28$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,03$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada hipotesis Motivasi dan Lingkungan Kerja. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia.

#### 5. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda. Pada Tabel 1 menjelaskan kolom t terdapat angka 2,339 untuk Motivasi dan 2,233 untuk Lingkungan kerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel disimpulkan bahwa apabila nilai signifikan t hitung  $>$  t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah penjelasannya yaitu:

##### a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,026 < 0,03$  dan nilai t tabel =  $df(n-k-1) = t(0,05; 36-2-1) = (0,05;33) = 1,692$ . Berarti nilai uji t hitung  $>$  t tabel ( $2,339 > 1,692$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan.

##### b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,032 < 0,03$  dan nilai t tabel =  $df(n-k-1) = df(36-2-1) = (0,05;33) = 1,692$ . Berarti nilai uji t hitung  $>$  t tabel ( $2,233 > 1,692$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga

hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan.

Pembahasan digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan.

#### 1. Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara bersama-sama ( simultan ) uji F hitung  $>$  F tabel ( $10,716 > 3,28$ ) dengan Sig f  $0,000 < 0,03$ , dengan demikian Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dikatakan secara simultan berpengaruh signifikan karena Motivasi yang baik dan didukung dengan Lingkungan Kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan. adapun hasil tabulasi yang menunjukkan bahwa kedisiplinan sangat kurang karena karyawan selalu datang tidak sesuai jam yang telah ditentukan oleh perusahaan karena lokasi yang sangat jauh mungkin itu alasan karyawan untuk tidak datang tepat waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan jika Kinerja karyawan meningkat maka perusahaan akan mengalami kemajuan yang cukup pesat. Mahmud (2016:101) bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, dimana ketika adanya motivasi karyawan bersemangat untuk mencapai tujuannya, dan untuk menunjang karier suatu karyawan diperlukan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan lebih bisa menunjang prestasinya.

#### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. . Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $>$  t tabel ( $2,339 > 1,692$ ) dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,03$ , dengan demikian variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena dari indikator motivasi yang diangkat menjadi pernyataan dan dapat dilihat dari hasil dari tabulasi data penyajian dengan indikator kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan serta pengambilan keputusan menunjukkan hasil yang paling tidak baik. karena kurangnya kebutuhan tersebut maka perusahaan harus meningkatkan kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan agar karyawan lebih terjamin keselamatannya dan lebih dihargai dalam perusahaan.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia Cabang Gowa Sulawesi Selatan. Afandi (2018:23) mengemukakan motivasi adalah “keinginan yang timbul didalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, lingkungan kerja non fisik hanya bisa dirasakan oleh perasaan. maka terdapat hasil tabulasi yang paling rendah adalah hubungan kerja antar rekan kerja, karena hubungan kerja antar rekan kerja sangat rendah tidak bersikap yang baik dan hubungan bersosialisasi yang kurang mengakibatkan hubungan kerja antar rekan kerja sangatlah tidak baik, maka perusahaan PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia harus meningkatkan kinerja yang baik antara sesama karyawan agar bisa terjalin kerjasama yang baik dan perusahaan bisa mencapai tujuan dan sasaran yang selama ini ingin dicapai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,233 > 1,692$ ) dan nilai signifikansi  $0,032 < 0,03$ , dengan demikian variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sedarmayanti (2017:2) bahwa “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. Pencapaian persentase hasil analisis variabel Motivasi sebesar 86,11 kemudian ditunjukkan hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,339 > 1,692$ ) dengan nilai signifikan  $0,026 < 0,03$ , dengan demikian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. Pencapaian persentase hasil analisis Variabel Lingkungan Kerja sebesar 81,77 kemudian ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,233 > 1,692$ ) dan nilai signifikan  $0,032 < 0,03$ , dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. Hasil penelitian yang secara simultan menjelaskan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji f hitung  $> f$  tabel ( $10,716 > 3,28$ ) dengan sig  $0,000 <$

0,03 dengan demikian Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasanah Mega Cipta Indonesia.

## Referensi :

- Arianto, Nurmin, Hadi Kurniawan. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol:3, No:3.
- Affandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator. Edisi Pertama: Zanata Publishing. Yogyakarta.
- Bachtiar Doni. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen Analisis Jurnal. Vol:1, No:1.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Edisi Kedua: Alfabeta. Bandung.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faida Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama: Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Gracia Bunga Astra. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Fork Amma, Vol:2, No:2. Tangerang Selatan Banten: Universitas Pamulang.
- Hamali Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga: PT. Buku Seru. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Edisi Keempat: Alfabeta. Bandung.
- Kasmir Dr. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Kelima: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Kelima: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmud. 2016. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Edisi Pertama: Unit Penerbit dan Percetakan, Yogyakarta.
- Masitoh Imas, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. TK. Surakarta: Universitas Terbuka
- Maslow, A. H. 2016. *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah): Cantrik Pustaka. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah): Cantrik Pustaka. Yogyakarta.
- Muliyadi. 2016. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Edisi Pertama: Unit Penerbit dan Percetakan. Yogyakarta.
- Priansa, Juni Donny. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Edisi Pertama: Alfabeta. Bandung.

- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Penerbit PT. Urmu Toho Ukhuwah Grafika. Makassar.
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Barnadi P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Edisi Revisi: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring Hendri.2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Medan*. No. 1:14.
- Siagian P Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Ayu Nunung. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:PT Alfabeta.
- . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi Pertama: CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua: Alfabeta. Bandung.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua: Alfabeta. Bandung.
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua: Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Prenada Media, Jakarta.
- . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh: Prenada Media. Grup; Jakarta.