
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang

Arini

Manajemen ,Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98
Kramat Raya, Senen, Jakarta Barat, Indonesia
E-mail: arinirin20@gmail.com

Informasi Artikel

Dikirim : 25-08-2023

Revisi : 11-09-2023

Publikasi : 09-10-2023

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun bersama-sama atau simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 42 karyawan. Hasil dari penelitian uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil t-hitung $7,254 > t\text{-tabel } 2,023$ dan uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil t-hitung $6,336 > t\text{-tabel } 2,023$. Maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil f-hitung $25,811 > f\text{-tabel } 4,091$.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

Abstract - This research was conducted to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of PT Varro Sukses Abadi Tangerang employees. This study aims to analyze how much influence work motivation and work environment have on employee performance partially or simultaneously. This study used a qualitative method by distributing questionnaires to a sample of 42 employees. The results of the t-test study of Work Motivation on Employee Performance based on the results of t-count $7.254 > t\text{-table } 2.023$ and the t-test of Work Environment on Employee Performance based on the results of t-count $6.336 > t\text{-table } 2.023$. Then there is a significant influence partially between Work Motivation on Employee Performance and Work Environment on Employee Performance. Meanwhile, based on the results of the F test, the effect of work motivation and work environment on employee performance based on the results of f-count $25.811 > f\text{-table } 4.09$.

Keywords: Work motivation, Work environment and Employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang dimana sumber daya manusia adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia berpengaruh sangat besar terhadap keberhasilan tujuan perusahaan. Salah satu keberhasilan itu ditentukan oleh kinerja karyawan. Namun, dibalik keberhasilan itu terdapat berbagai faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Faktor tersebut dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

PT Varro Sukses Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor komputer. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penelitian di PT Varro Sukses Abadi masih terdapat karyawan yang datang terlambat, bekerja dengan kurang semangat, suasana tempat kerja yang kurang rapi dan bersih, suara musik dan kendaraan yang mengganggu saat bekerja dan sebagainya. Selain itu dari hasil wawancara dengan asisten manager PT Varro Sukses Abadi disampaikan bahwa masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal tersebut

dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu langkah yang harus dilakukan adalah pemberian motivasi atau semangat kerja dari pimpinan perusahaan kepada karyawan guna untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi harus selalu memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja, fasilitas yang tersedia dan kebersihan lingkungan yang terjaga guna untuk memberi kenyamanan kepada karyawan saat bekerja.

Dengan demikian hal tersebut didukung dengan hasil presensi yang didapat peneliti dari PT Varro Abadi dimulai pada bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023, yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel I. Presensi Karyawan PT Varro Sukses Abadi

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk
Januari	43	11
Februari	42	12
Maret	42	13

Sumber: Data diolah (2023)

Pada tabel I, bahwa terdapat masalah dalam tingkat kehadiran karyawan yang mengakibatkan naiknya jumlah absensi pada karyawan dalam waktu tiga bulan. Kenaikan jumlah karyawan yang tidak masuk diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna melihat apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varro Sukses Abadi Tangerang? Selain itu, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varro Sukses Abadi Tangerang? Serta meneliti apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Varro Sukses Abadi Tangerang? Dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varro Sukses Abadi Tangerang. Selain itu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varro Sukses Abadi Tangerang dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bersama-sama atau simultan pada PT Varro Sukses Abadi Tangerang.

Motivasi kerja merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk pekerjaan baru. (Kadarisman, 2014). Sebagai keadaan dalam pribadi seseorang motivasi kerja yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. (Djunaedi, 2017). Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Sari et al., 2021). Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu (1) Ketentraman: Balas jasa, Kondisi kerja, dan Fasilitas kerja, (2) Dorongan; Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, dan Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2016).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Ahmadi, 2021). Misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Rahmawati et al., 2020). Dalam menciptakan karyawan yang produktif, perusahaan harus menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa aman, adanya dukungan dan kesejahteraan, dan terhubung secara sosial maka terciptalah kepuasan kerja (Sari et al., 2021). Di mana dalam lingkungan kerja fasilitas kerja berguna untuk mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam perusahaan (Afandi, 2016). Dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu (1) Pencahayaan; Lampu penerangan, dan Jendela, (2) Tata warna; Tata warna, dan dekorasi, (3) Suara; Bunyi musik dan kendaraan, (4) Udara; Suhu udara dan kelembapan udara (Afandi, 2016).

Kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi (Masni & Zulfaidah, 2021). Dimana kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Junaidi, 2021). Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Ahmadi, 2021). Adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu (1) Kuantitas hasil kerja; Prestasi kerja, dan Pencapaian target, (2) Kualitas hasil kerja; Keterampilan, Kepuasan, dan Inisiatif (3) Ketepatan waktu; Tingkat kehadiran, Ketaatan, dan Tepat waktu (Firdaus & Norawati, 2022).

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian lainnya seperti penelitian Okai Livia Ningsih, Hamman Zaki dan Wan Laura Hardilawati di dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru bahwa hasil penelitian menunjukkan pengujian

secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. (Ningsih et al., 2022). Penelitian lainnya berdasarkan penelitian Irman, Dewi Kurniati dan Shenny Oktoriana di dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Irman et al., 2021). Selain itu, berdasarkan penelitian Nurdin dan Tjipto Djuhartono dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Denki Engineering) bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja, secara simultan maupun parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Nurdin et al., 2021). Dengan penelitian tersebut, maka gap penelitian ini terletak kepada objek penelitian serta lokasi penelitian. Dengan gap tersebut, maka akan menghasilkan hasil penelitian yang berbeda

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra populasi adalah sekelompok orang kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut dengan elemen populasi (*population element*). Lebih detailnya populasi adalah semua subjek penelitian dalam sebuah tempat atau wilayah (Nalendra et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Varro Sukses Abadi yang berjumlah 42 responden atau 42 karyawan untuk dilakukan pengambilan sampel penelitian.

Adapun metode penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode jenuh atau sensus (*census*). Menurut Arikunto teknik sampling jenuh yaitu cara pemilihan sampel jika seluruh populasi dijadikan sampel dapat disebut dengan sensus. Apabila total populasi kurang dari 100 orang seluruh sampel harus digunakan, namun jika total populasi melebihi 100 orang pengambilan sampel bisa menggunakan menggunakan margin error 10 sampai 15% atau juga bisa 20-25% dari seluruh populasi (Arikunto, 2014). Atas dasar teori tersebut demikian sampel jenuh dari penelitian ini berjumlah 42 karyawan PT Varro Sukses Abadi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Dalam menganalisa data yang diperoleh dari butir pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Pada kuesioner ini pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti menggunakan skala likert, yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang positif (sangat setuju) diberi skala yang lebih tinggi dan tanggapan negatif (sangat tidak setuju) diberi skala yang paling rendah. Dalam melakukan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Teknik analisa data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel. Adapun uji reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Uji asumsi klasik penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam uji normalitas jika angka Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika angka Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,200 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,156 > 0,10 dan pada nilai VIF 6,394 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Uji heteroskedastisitas jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini nilai signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) 0.143 dan lingkungan kerja (X2) 0.765 dan dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan memprediksi suatu variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel II. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.260	5.354		3.037	.004
Motivasi kerja	.620	.248	.663	2.496	.017
Lingkungan Kerja	.095	.257	.099	.372	.712

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel II diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (I)$$

$$Y = 16,620 + 0,620 (X_1) + 0,095 (X_2) + \varepsilon$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi di setiap variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,620 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 16,620.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,620 menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0,620 atau 62%
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,095 menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0,095 atau 9,5%

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Adapun hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.548	3.37445

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

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel III bahwa nilai *Adjusted R²* adalah 0,548 yang artinya sebesar 54,8% dari nilai Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 45,2% (100% - 54,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada pengujian hasil uji t untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan pengambilan kesimpulan jika t-hitung lebih besar (>) t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis terima. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

Dapat diketahui rumus untuk mencari t-tabel adalah sebagai berikut:

$$T\text{-tabel} : t(a/2 ; n - k - 1) \quad (II)$$

$$: t(0,05/2 ; 42 - 2 - 1)$$

$$: t(0,025 ; 39) = 2,023$$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Tabel IV. Hasil Uji Statistik Parsial T Motivasi Kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.844	5.063		3.327	.002
Motivasi Kerja	.705	.097	.754	7.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $7,254 > t$ -tabel $2,023$. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_1 diterima.

Tabel V. Hasil Uji Statistik Parsial T Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.684	5.661		3.124	.003
Lingkungan Kerja	.684	.108	.708	6.336	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel V diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,336 > t$ -tabel $2,023$. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_2 diterima.

Uji f dalam penelitian ini melakukan pembandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. $0,05$. Apabila nilai f-hitung $> f$ -tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Dapat diketahui rumus untuk mencari f-tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{F-tabel} & : F(k-1 ; n - k - 1) & \text{(III)} \\
 & : F(1 ; 42 - 2 - 1) \\
 & : F(1 ; 39) = 4,09
 \end{aligned}$$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan
n = Jumlah sampel
k = Jumlah variabel X

Tabel VI. Hasil Uji F(Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	587.816	2	293.908	25.811	.000 ^b
1 Residual	444.088	39	11.387		
Total	1031.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel VI bahwa hasil uji statistik f diperoleh f-hitung sebesar $25,811$. Dilihat dari f-tabel maka nilai f-tabel sebesar $4,091$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa f-hitung $> f$ -tabel yaitu $25,811 > 4,091$, dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi. Dengan ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dibuktikan dalam hasil nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 62% . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan juga akan berpengaruh sebesar 62% . Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi. Dengan ini membuktikan bahwa semakin terjaganya pemeliharaan di lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dibuktikan dalam nilai hasil koefisien regresi motivasi kerja sebesar $9,5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan juga akan berpengaruh sebesar $9,5\%$. Secara bersama-sama atau simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi. Implikasi dari penelitian ini adalah pemeliharaan terhadap ruang kerja di lingkungan kerja karyawan harus tetap terjaga agar tugas yang diembankan dikerjakan dengan baik. Dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat karyawan dalam sebuah organisasi. Dibuktikan dalam hasil nilai *Adjusted R²* adalah $0,548$ yang artinya sebesar $54,8\%$ dari nilai Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar $45,2\%$ ($100\% - 54,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang secara parsial maupun bersama-sama atau simultan.

Peran dari perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diberikan motivasi diharapkan karyawan dapat terdorong dan meningkatkan gairah semangat kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan peranan motivasi dalam hal gaji yang dibayar pada tepat waktu dan insentif untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Selain itu peran serta perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan kondusif. Perusahaan dapat meningkatkan peranan lingkungan kerja dengan cara mengganti fasilitas yang sudah tidak bisa digunakan atau tidak layak pakai, dalam bentuk keamanan lingkungan perlu adanya CCTV sebagai alat untuk mengawasi lingkungan kerja, dan kebersihan terhadap lingkungan kerja harus tetap terjaga. Sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan fokus dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini jumlah responden yang terbilang masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya, maka diperlukan penelitian selanjutnya dengan jumlah responden yang lebih besar. Perubahan dalam waktu penelitian yang dimana temuan penelitian ini hanya mencerminkan kondisi pada saat penelitian dilakukan. Dan penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk membahas faktor lain yang belum dipertimbangkan.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan sampel yang lebih banyak di perusahaan atau tempat riset lain guna untuk mendapatkan keakuratan data yang lebih baik. Dapat melakukan penelitian yang berkelanjutan berguna untuk melihat dan menilai setiap perubahan waktu ke waktu. Dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen lain terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai* (Nurrahmawati (ed.)). Bintang Pustaka Madani.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Djunaedi, N. (2017). *Manajemen Kinerja*. Deepublish.
- Firdaus, & Norawati, S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Adab.
- Irman, Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 10.
- Junaidi, A. (2021). *Evaluasi Diri Untuk Pengembangan Kinerja*. NEM.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo.
- Masni, & Zulfaidah. (2021). *Kinerja Manajerial*. Cahaya Arsh Publisher.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., & Subroto, I. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Ekonomi, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 12
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. LPPM.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scorpindo Media Pustaka.