

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THEDEAN CONSULTING  
SERVICES DI JAKARTA UTARA**

**Kurnia Nur Utami<sup>1</sup>, Musthafa Kamil<sup>2</sup>**

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [kurnianur22@gmail.com](mailto:kurnianur22@gmail.com)<sup>1</sup>, [h.musthafa.hmk@bsi.ac.id](mailto:h.musthafa.hmk@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Dalam dunia yang semakin mengglobal, sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Manajemen yang baik, khususnya dalam bidang SDM, sangat berperan dalam mencapai kinerja optimal melalui hubungan kerja yang positif antara perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Thedean Consulting Services, serta mengetahui apakah kedua faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 35 responden, yang diambil dari seluruh populasi menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala likert. Analisis data melibatkan uji kualitas data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, serta analisis koefisien determinasi, dengan pengolahan data dilakukan menggunakan software IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Thedean Consulting Services. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Thedean Consulting Services.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

**Abstract** – In an increasingly globalized world, human resources are the most important assets for companies. Good management, especially in the HR field, plays a very important role in achieving optimal performance through positive working relationships between the company and employees. Employee performance is influenced by various factors, including work environment conditions and level of motivation. A comfortable work environment and high motivation can increase employee productivity and performance. This research aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at Thedean Consulting Services, and to find out whether these two factors jointly influence employee performance. This research uses quantitative statistical methods with an associative approach. The research sample consisted of 35 respondents, taken from the entire population using the saturated sampling method. Data was collected through a Likert scale-based questionnaire. Data analysis includes data quality testing, classical hypothesis testing, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis, with data processing carried out using IBM SPSS software. The research results show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance at Thedean Consulting Services. Apart from that, work motivation also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, the work environment and work motivation together provide a significant positive influence on employee performance at Thedean Consulting Services.

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia yang semakin mengglobal saat ini, aset yang terpenting bagi perusahaan maupun organisasi yaitu sumber daya manusia. Hakikatnya, manajemen yang baik itu penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dan secara efektif meningkatkan seluruh aktivitas dalam perusahaan guna mencapai kinerja yang optimal. Untuk dapat mewujudkan tujuannya, suatu perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik terutama dalam bidang sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia tidak hanya berfungsi dengan baik, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang positif antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan adalah faktor yang memainkan peran penting di perusahaan, karena mereka secara langsung terlibat dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan. (agusta dos santos, 2024).

Kinerja adalah salah satu hasil yang dirasakan karyawan selama bekerja. Kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dengan kemungkinan hasil yang berbeda-beda, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah di terapkan. (Habibi et al., 2023) Kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut dengan kinerja sendiri, karena adanya faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan motivasi karyawan untuk bekerja. (Febriyanti et al., 2024)

Setiap perusahaan harus menjaga lingkungan kerjanya karena mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana orang berkumpul dengan berbagai fasilitas yang membantu mereka mencapai tujuan yang konsisten dengan visi dan misi perusahaan, tempat kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan. (Sarip & Mustangin, 2023)

Motivasi kerja adalah dorongan untuk berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu, untuk menghasilkan kinerja yang baik perusahaan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka. Karyawan yang sangat termotivasi akan bekerja lebih keras, yang berarti kinerja dihasilkan akan lebih baik lagi (Halim et al., 2020), ada dua dimensi motivasi kerja, dimensi ketentraman yang diukur dengan indikator penghargaan, kondisi kerja dan fasilitas tempat kerja, dimensi dorongan yang diukur dengan indikator seperti prestasi kerja, evaluasi dari atasan, dan kesuksesan dalam bekerja. (Halim et al., 2020)

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh (Dede & Gozali, 2024) Kinerja karyawan yang diketahui bahwa belum maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa beberapa pekerja datang ke kantor tanpa keterangan, tidak memperhatikan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga membebani teman kerja mereka, Bahwa lingkungan kerja tersebut membuat pekerja merasa tidak nyaman saat melakukan tugas mereka. Akibatnya, konsentrasi pekerja menurun, serta mengurangi performa kinerja karyawan. Sangat jarang sekali mendapat pujian, persepsi ini menyebabkan kurangnya pengakuan dari hasil kerja karyawan.

Thedean Consulting Services adalah kantor konsultan yang bergerak di bidang pelayanan jasa perpajakan dan akuntansi. Yang sudah didirikan sejak tahun 1990, yang terletak di daerah jakarta utara. Thedean Consulting Services melayani jasa pembayaran dan pembuatan pajak badan dan perorangan. Kepercayaan pelanggan semakin meningkat, hingga saat ini Thedean Consulting Services semakin berkembang, fokus utama Thedean Consulting Services adalah layanan jasa seperti pada pembuatan SPT badan, SPT perorangan, pembukuan perusahaan, pembayaran pajak bulanan, pajak tahunan, pelaporan PPN, Pph 21, Pph 23, Sewa, dan mewakili serta mendampingi pelanggan ke KPP untuk kebutuhan tertentu yang berhubungan dengan pajak. Kemudian di Thedean Consulting Services menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu pemimpin yang terbuka terhadap kritik dan masukan dari karyawan, serta memberikan arahan dan kesempatan kepada para karyawan untuk selalu

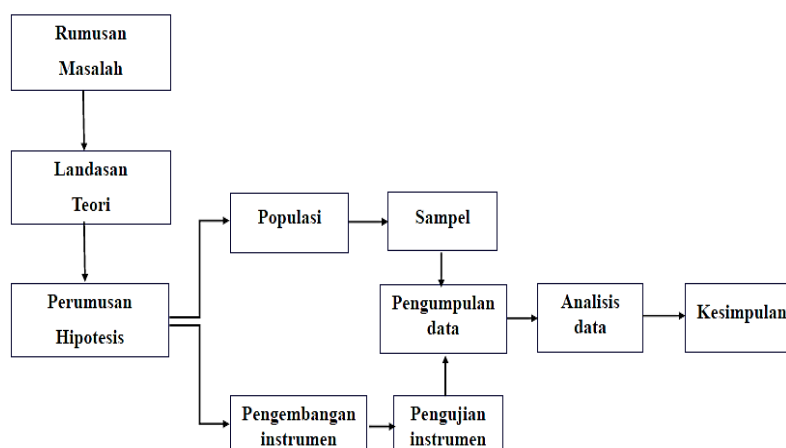
bertanya, apakah terdapat kendala atau tidak pada saat melakukan pekerjaan, hal tersebut bertujuan agar meningkatkan hasil kerja yang baik.

Di Thedean Consulting Services peneliti mengidentifikasi fenomena yang perlu diperhatikan. lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak besar pada karyawan di perusahaan. Banyak diantara mereka tampak kurang peduli terhadap rekan kerja mereka. Misalnya, rekan kerja yang sedang menghadapi masalah seperti lampu kantor mati, printer tidak berfungsi dengan baik, kertas dan tinta printer habis, dari mereka tidak adanya empati untuk saling membantu melaporkan masalah kepada atasan. Kemudian kurangnya kerjasama tim yang meliputi tidak membuat keputusan bersama dan bekerja sendiri tanpa berkontribusi dalam pekerjaan contoh pada saat pelaporan SPT badan dan perorangan ada karyawan yang hanya melaporkan SPT badan saja tidak membantu melaporkan SPT perorangan, sering terjadi kesalahpahaman yaitu tidak mengomunikasikan kendala pekerjaan kepada rekan kerja contohnya lapor pph 21 lewat dari tanggal pelaporan. Selain itu, terdapat kurangnya rasa nyaman di antara mereka untuk saling mendukung contoh perilaku tersebut seperti selalu menyalahkan orang lain, memberikan komentar terlalu banyak atau berlebihan, yang berujung pada kurangnya semangat dalam menjalankan aktivitas kerja, dan yang terakhir yaitu rutinitas yang monoton dalam pekerjaan seperti hanya ingin melaksanakan satu pekerjaan saja.

Berdasarkan pembahasan diatas, jika di setiap pekerjaan mengalami masalah, maka perusahaan harus melakukan analisis dan membuat solusi. ada sejumlah variabel yang mempengaruhi, termasuk lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan, faktor-faktor ini berhubungan dengan cara setiap karyawan bekerja dari latar belakang yang berbeda menyelesaikan tugas sesuai kemampuan mereka sendiri. oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Thedean Consulting Services di Jakarta Utara”**.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif bisa didefinisikan sebagai penelitian yang berakar atas filsafat positivisme. Pendekatan khusus diakui sebagai metode kuantitatif, sebab memerlukan info dalam bentuk numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan untuk mengumpulkan data dengan cara insrumen penelitian. (Sugiyono, 2022).



**Gambar 1.**

*Sumber: olahan peneliti, 2024*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan kuesioner yakni pernyataan untuk lingkungan kerja (X1), lalu motivasi kerja (X2) Beserta kinerja karyawan (Y), kuesioner dibagikan kepada karyawan Thedean Consulting Services kemudian diuji dengan SPSS.

### Karakteristik Responden

Peneliti mengevaluasi beberapa kriteria responden di Thedean Consulting Services Sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Berikut tabel sesuai dengan jenis kelamin, yakni:

**Tabel 1.**

#### Karakteristik Jenis Kelamin.

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	32	91,40%
Laki - Laki	3	8,60%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah oleh peneliti, 2024*

Tabel 1. menunjukkan bahwa 32 orang dengan persentase (91,4%) dari jenis kelamin perempuan dan 3 orang (8,6%) dari responden laki-laki. Maka di katakan sebagian besar peserta penelitian adalah dengan jenis kelamin Perempuan yaitu 32 orang (91,4%).

#### 2. Usia

Tabel dibawah ini adalah karakteristik usia dari responden

**Tabel .2**

#### Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
18-25	24	68,60%
25-30	2	5,70%
30-40	4	11,40%
40-50	5	14,30%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah oleh peneliti, 2024*

Nampak dari data diatas tabel 2, bahwa pekerja di dominasi oleh usia muda yang energik berusia 18 sampai 25 tahun sebesar 68,60%, pekerja yang berusia 25 sampai 30 tahun sebesar 5,70%, pekerja berusia 30 sampai 40 tahun sebesar 11,40% dan pekerja yang berusia 40 sampai dengan 50 tahun 14,30%.

#### 3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi yang didasarkan pada Pendidikan, maka terlampir hasil yang sudah direkap sebagai berikut :

**Tabel .3**

#### Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
SD	0	0
SMP	1	2,80%
SMA/SMK	19	54,30%
S1/DIPLOMA	15	42,90%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer diolah oleh peneliti, 2024*

Responden tamat di bangku SMP dengan jumlah 1 orang (2,8%), 19 orang (54,3%) tamat Pendidikan SMA/SMK, dan sebanyak 15 orang (42,9%) tamat dengan Pendidikan

S1/DIPLOMA, maka dapat dilihat responden penelitian ini lebih dominan dengan tamatan yaitu SMA/SMK dengan jumlah 19 orang (54,3%).

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Agar bisa melihat perbandingan maka r-tabel, maka didapatkan demikian r-tabel 35 dengan jumlah yaitu 0,334.

#### 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 7.**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,454	0,334	Valid
2	0,544	0,334	Valid
3	0,700	0,334	Valid
4	0,659	0,334	Valid
5	0,801	0,334	Valid
6	0,696	0,334	Valid
7	0,620	0,334	Valid
8	0,564	0,334	Valid
9	0,647	0,334	Valid
10	0,441	0,334	Valid
11	0,485	0,334	Valid
12	0,646	0,334	Valid
13	0,699	0,334	Valid
14	0,691	0,334	Valid
15	0,623	0,334	Valid
16	0,573	0,334	Valid
17	0,535	0,334	Valid
18	0,529	0,334	Valid

*Sumber: olahan peneliti, 2024*

Tabel 7 diatas menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel, variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh, nilai r-hitung paling tinggi yakni 0,801 serta r-hitung terendah didapatkan 0,441. Dengan demikian, lingkungan kerja (X1) dapat dikatakan valid dan layak.

#### 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 8.**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,850	0,334	Valid
2	0,671	0,334	Valid
3	0,728	0,334	Valid
4	0,687	0,334	Valid
5	0,856	0,334	Valid
6	0,881	0,334	Valid
7	0,627	0,334	Valid
8	0,483	0,334	Valid
9	0,697	0,334	Valid
10	0,362	0,334	Valid
11	0,545	0,334	Valid

*Sumber: olahan peneliti, 2024*

Tabel 8 menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai r-hitung > r-tabel,

nilai r-hitung paling tinggi yakni 0,850 dan r-hitung paling rendah didapatkan 0,362. Dengan demikian, seluruh jawaban responden motivasi kerja (X2) menyatakan valid dan layak.

### 3. Uji Validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Dibawah ini merupakan uji validitas dari variabel kinerja karyawan, yaitu:

**Tabel 9.**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,520	0,334	Valid
2	0,831	0,334	Valid
3	0,701	0,334	Valid
4	0,385	0,334	Valid
5	0,518	0,334	Valid
6	0,510	0,334	Valid
7	0,487	0,334	Valid
8	0,505	0,334	Valid

*Sumber: olahan peneliti, 2024*

Tabel 9 yakni r-hitung > r-tabel menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh, nilai r-hitung paling tinggi yakni 0,831 serta r-hitung rendah didapatkan 0,385. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan terkait dengan indikator kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak

### Uji Reliabilitas

Ini merupakan hasil uji reliabilitas dari lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), maka hasilnya :

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas	Nilai Sig	Keterangan
X1	0,897	0,6	Reliabel
X2	0,882	0,6	Reliabel
Y	0,680	0,6	Reliabel

*Sumber: Olahan Peneliti, 2024*

Dari tabel diatas, cronbach's alpha yang diperoleh pada X1 yaitu 0,897 > 0,6, angka perolehan X2 0,882 > 0,6, kemudian variabel Y dengan perolehan 0,680 > 0,6 total item yaitu 37, yaitu kuesioner yang telah dibuat maka dengan demikian di katakan reliabel.

### Uji Asumsi klasik

#### Uji Multikolinearitas

1. Apabila nilai tolerance > 0,10 yakni bisa diartikan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila variance infation factor (VIF) Dibawah < 10.0 yakni bisa diartikan tidak Multikolinearitas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,444	,851		25,209	,000		
X1	,030	,014	,285	2,226	,033	,725	1,379
X2	,092	,020	,600	4,687	,000	,725	1,379

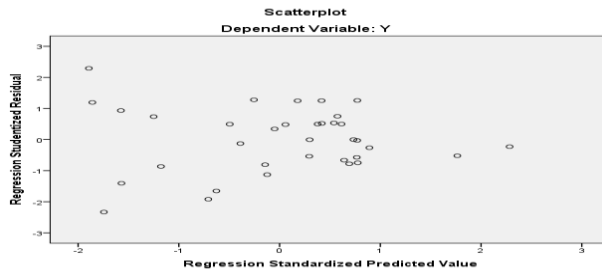
*Sumber: hasil olahan SPSS,2024*

Tabel 10 yaitu nilai tolerance X1 0,725 > 0,10, X2 0,725 > 0,10 kemudian VIF X1

yaitu  $1,379 < 10$ ,  $X_2$   $1,379 < 10$ , dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Nilai mutlak residu dibandingkan dengan variabel bebas dan terikat biasanya dipakai untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Peneliti dapat melihat apakah terdapat perbedaan antara residu satu dengan observasi lainnya. jadi berdasarkan gambar IV.1 bisa dilihat scatterplot yakni tidak terjadi heteroskedastisitas.

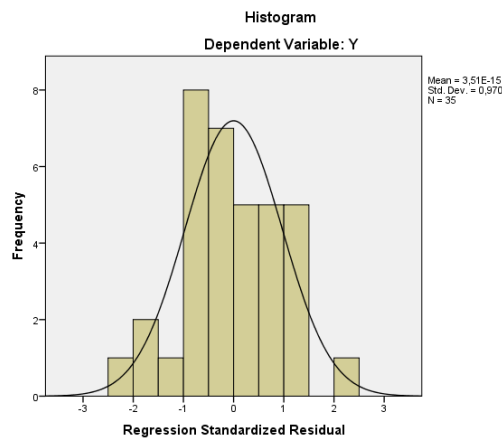


Sumber: hasil olahan SPSS,2024

Gambar 2.Scatterplot

### Uji Normalitas

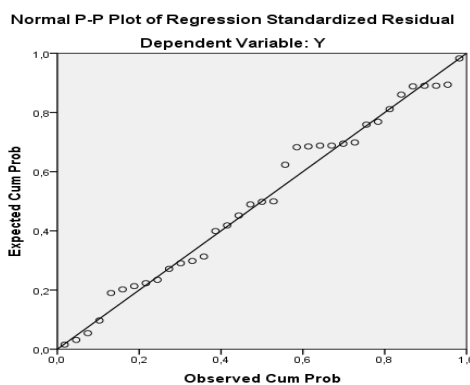
#### 1. Histogram



Gambar 3. Histogram

Dikatakan normal jika histogram membentuk seperti lonceng dan berada di tengah, berdasarkan gambar di atas maka hasil uji tersebut adalah terjadi normalitas atau normal.

#### 2. P-Plot



Sumber: olahan peneliti,2024

Gambar 4. P-Plot

Seperti gambar 4, ketika titik-titiknya mengikuti diagonal garis, yakni dapat dikatakan data berdistribusi dengan normal.

#### 3. Kolmogorov

**Tabel 12.**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,64962173
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,071
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: hasil olahan SPSS,2024*

Berikut hasil uji normalitas Kolmogorov, hasilnya adalah Berdasarkan tabel di atas hasil yang didapatkan Asymp, Sig. (2-tailed) yakni 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

### Uji Linearitas

Dibawah ini merupakan hasil uji linearitas, kajian ini dilakukan untuk memastikan ada tidaknya korelasi linear yang bisa di lihat dari deviation from linearity, bernilai signifikansi > 0,05.

#### 1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	33,203	27	1,230	1,912	,191
		Linearity	13,408	1	13,408	20,843	,003
		Deviation from Linearity	19,795	26	,761	1,184	,439
Within Groups			4,503	7	,643		
Total			37,706	34			

*Sumber:hasil olahan SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel di atas di ketahui signifikansi deviation from linearity sebesar 0,439 (X1) > 0,05. disimpulkan yakni variabel independen mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen.

#### 2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel IV.14 di ketahui signifikansi deviation from linearity sebesar 0,221 (X2) > 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan variabel independen mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen.

**Tabel 14.**  
**Uji Linearitas Motivasi Kerja (X2)**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	Linearity	35,489	27	1,314	4,151	,029
		Deviation from Linearity	20,872	1	20,872	65,914	,000
		from Linearity	14,618	26	,562	1,775	,221



Within Groups	2,217	7	,317		
Total	37,706	34			

Sumber: hasil olahan SPSS, 2024

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Uji secara Parsial)

1. Bila nilai sig < 0,05 ataupun nilai t-hitung > t-tabel, terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila nilai sig > 0,05 ataupun nilai t-hitung < t-tabel, tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t\text{-tabel} = (a/2;n-k-1)$$

$$= (0,05/2;35-2-1) = (0,025 : 32)$$

$$= 2,03693 = (2,037)$$

**Tabel 15.**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,444	,851		25,209	,000
	X1	,030	,014	,285	2,226	,033
	X2	,092	,020	,600	4,687	,000

Sumber: hasil olahan SPSS,2024

3. Uji parsial variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sesuai tabel IV.15, dikatakan Sig X1 0,000 < 0,05 ataupun di lihat dari t-hitung>t-tabel yaitu 2,226 > 2,037, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Uji parsial variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa Sig X2 0,033 < 0,05 atau di lihat dari t-hitung >t-tabel yaitu 4,687 > 2,037, oleh karena itu terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

#### Uji F (Uji Secara Simultan)

**Tabel .16**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,402	2	11,701	26,096	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,348	32	,448		
	Total	37,751	34			

Sumber; hasil olahan SPSS, 2024

Berikut merupakan tabel hasil dari uji F dimana agar bisa melihat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. (X1, X2 -> Y), (rumus df pembilang = jumlah semua variabel - 1 (k-1) / 3 - 1 = 2, rumus df penyebut = n - k - 1 / 35 - 2 - 1 = 32,  $\alpha = 0,05$ ), dapat digunakan untuk menghitung nilai dari f-tabel sebesar 3,29.

Sesuai tabel IV.16 f hitung > f tabel, bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 dan memperoleh 26.096 > 3,29 dapat diketahui nilai signifikansi membuktikan yakni H0 ditolak serta H3 diterima berarti secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) serta motivasi kerja (X2)

mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yaitu secara signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini memakai persentase, dengan menghitung kemampuan guna memperjelas bentuk variabel yang luar biasa terbatas, biasanya dengan perolehan antara 0 dan 1 dapat dinyatakan rendah, akibatnya hasil akan menunjukkan variabel terikat hanya dipengaruhi sedikit oleh variabel bebas.

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 17.**  
**Uji Koefisien Determinasi Lingkungan kerja (X1)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 <sup>a</sup>	,359	,340	,85631

*Sumber: hasil olahan SPSS, 2024*

Dimana menurut tabel IV.17 secara parsial menyatakan pengaruh (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang sesuai dengan jumlah Adjusted R Square 0,340 (34%) dikatakan rendah, Dengan demikian variabel bebas tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini memberikan 59,9% dari total.

**Tabel 18.**  
**Uji Koefisien Determinasi Motivasi kerja (X2)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,548	,70862

*Sumber: olahan hasil SPSS, 2024*

Dimana menurut tabel IV.18 menyatakan pengaruh (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang sesuai dengan Adjusted R Square 0,548 (54,8%) dikatakan rendah, Dengan demikian variabel bebas tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini memberikan 74,9% dari total.

### Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 19.**  
**Uji Koefisien Determinasi Lingkungan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 <sup>a</sup>	,620	,596	,66961

*Sumber: olahan hasil SPSS 2024*

Berdasarkan tabel 19 untuk uji koefisien determinasi fokusnya terdapat pada tabel model summary, diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan nilai R square sebesar 0,620 maka bisa di tarik kesimpulan bahwa besaran pengaruh variabel independen dengan variabel dependen 62%.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah data diolah dengan SPSS, hasil dapat diuraikan untuk menjelaskan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan adalah variabel dependen (Y), dan motivasi kerja adalah variabel independen (X).

### Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Hasil olah data menyatakan variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  serta  $r\text{-hitung } 2,226 > \text{nilai } t\text{-tabel } 2,037$ . Akibatnya, menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_1$ , lingkungan kerja pada penelitian ini menyatakan diterima, lantaran karyawan memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap seberapa baik mereka bekerja. Jika

lingkungan kerja karyawan nyaman, kinerja juga akan lebih meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Hasil olah data menyatakan variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan yakni  $0,033 < 0,05$  serta  $r\text{-hitung } 4,687 > \text{nilai } t\text{-tabel } 2,037$ . Akibatnya, menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_2$ , kesimpulannya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, sikap produktif karyawan disebabkan adanya pengaruh motivasi kerja. yaitu, jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja pun meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Data memperoleh uji F, Nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan memperoleh  $f \text{ hitung } > f \text{ tabel } 26,096 > 3,29$ , oleh karena itu nilai signifikansi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

### **Implikasi Penelitian**

Baik uji t dan uji f membuktikan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan 62% dengan nilai Adjusted R Square 0,620 selain itu, sisanya mencakup 38% dipengaruhi variabel bebas lainnya diluar variabel penelitian ini.

Peneliti menemukan pengaruh yang positif pada Thedean Consulting Services mengenai lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan dan motivasi di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut peneliti untuk mengatasi penurunan kinerja di Thedean Consulting Services harus memperhatikan karyawan yang berkinerja tinggi dengan lingkungan yang nyaman, memadai dan juga sesuai. Dimana bentuk lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat mensejahterakan mereka. Sehingga karyawan akan merasa dihargai dan mampu meningkatkan motivasi kerja. Hal ini akan lebih berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan yang lebih baik, karena karyawan lebih relevan dengan tugas serta tanggung jawabnya pada Perusahaan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Kekurangan penelitian ini tentu masih ada dan keterbatasan atau kekurangan tersebut, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya ada 2 variabelitas independen kemudian satu variabelitas dependen. Oleh karena itu, peneliti berharap akan ada variabelitas tambahan dalam penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya melihat 35 responden, ini jelas tidak cukup untuk menunjukkan kondisi sebenarnya. Peneliti selanjutnya harus menambahkan responden tambahan untuk mencakup divisi lain.
3. Karena peneliti ingin memenuhi deadline, sehingga penelitian ini membutuhkan waktu yang lebih singkat + 1 minggu untuk menyebarkan kuisioner. Penulis berharap peneliti yang akan datang mungkin bisa memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyebarkannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan jenis metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif serta meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Thedean Consulting Services, maka secara parsial maupun simultan diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar  $2,226 > 2,037$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$
2. Secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar  $4,687 > 2,036$  dan signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$
3. Secara simultan bahwa X1 dan X2 terhadap Y, Nilai sig.  $0,000 < 0,05$  memperoleh f hitung  $> f$  tabel  $26,096 > 3,29$ , hasil nilai signifikansi membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang arti menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta dos santos. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA RESIK MANDIRI SURABAYA. 2, 713–724.
- Arikunto, P. D. S. (2019). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dede, S., & Gozali, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECURITY SERVICE PT. ISS INDONESIA. 18(2).
- Febriyanti, F., Rosento, R., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El ' rapha Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta , Indonesia Kerja Terhadap Kine rja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap El ' Rapha ". 2(3).
- Ghozali, I. (2021). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2018.
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 155–164. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.17>
- Halim, J., Sywaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tualta Maju Ersada. *Bisnis Kolega*, 6(2), 17–24.
- Jaya, I., DM, R., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 611–620.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV . Lembaga Palembang ( *Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV . Lembaga Palembang* ). 3, 63–77.
- Patandung, H., & Deni, A. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia Hari Patandung 1 Asep Deni 2. VI(1), 33–48.
- Sally, V., Wahyu, N., Ekonomi, F., Islam, U., Sumatra, N., & Medan, K. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. 6(2), 2788–2797.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. 13(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1. BASKARA, 1(ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>