



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Generasi Z di Wilayah Jakarta Pusat)

Aulia Sakinah¹, Dewi Astuti², Didin Solehudin³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: auliaa.sakinahh@gmail.com

Article Info

Article history:

Received September 23, 2025

Revised September 28, 2025

Accepted October 04, 2025

Keywords:

Motivation, Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of motivation and work environment on the performance of Generation Z employees in Central Jakarta, both partially and simultaneously. The population in this study consists of Generation Z employees aged 15 to 28 years, with a total sample of 100 respondents. Data collection techniques used were questionnaires and literature studies, with quantitative analysis methods. The results show that the motivation variable has a significance value of $0.021 < 0.05$, while the work environment variable has a significance value of $0.018 < 0.05$. These findings indicate that both variables have a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test shows a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a significant simultaneous effect of motivation and work environment on employee performance. Therefore, both variables positively and significantly influence employee performance, both partially and simultaneously.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received September 23, 2025

Revised September 28, 2025

Accepted October 04, 2025

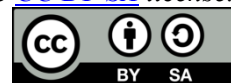
Keywords:

Motivasi, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah Jakarta Pusat secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan Generasi Z dengan rentang usia 15 sampai 28 tahun di Wilayah Jakarta Pusat dengan jumlah sampel 100 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan studi pustaka dengan analisisnya berupa analisis kuantitatif. Hasil dari penelitian ini pada variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, serta variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing – masing variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, bahwa kedua variabel secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Aulia Sakinah

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: auliaa.sakinahh@gmail.com



PENDAHULUAN

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2025, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 153,05 juta orang, dengan 37,08% di antaranya bekerja sebagai buruh, karyawan, atau pegawai. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) nasional tercatat sebesar 70,60%. Apabila ditinjau berdasarkan kelompok umur, persentase angkatan kerja yang berasal dari Generasi Z adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK)

Golongan Umur	Persentase Angkatan Kerja
15 – 19	26,00%
20 – 24	73,11%
25 – 29	78,62%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata partisipasi kerja Generasi Z berada di kisaran 59,24%. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar Generasi Z telah memasuki dunia kerja secara aktif di Indonesia. Generasi Z yaitu generasi yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012, generasi ini memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya, seperti lebih melek teknologi, mengutamakan fleksibilitas, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Motivasi itu kekuatan yang muncul dari dalam diri yang akan membuat seseorang untuk fokus dalam mengejar tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh apa yang seharusnya mereka dapatkan berisiko kehilangan motivasi dalam bekerja. Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan. Adapun aspek non - fisik seperti hubungan antarkaryawan, dukungan atasan, dan budaya kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Kondisi lingkungan yang positif juga menciptakan suasana kerja yang harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja, baik individu maupun tim. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja serta membangun suasana kerja yang nyaman dapat memperkuat konsentrasi dan motivasi kerja karyawan, sehingga memiliki dampak positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, yang tercermin dari hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menghasilkan output kerja yang optimal, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil survei yang dipublikasikan oleh Jakpat (Jejak Pendapat) tahun 2022, ditemukan bahwa berbagai faktor motivasi dan lingkungan kerja menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan generasi Z. Dari sisi motivasi, 64,9% responden merasa gaji tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan, dan 38,5% menyatakan bahwa tidak adanya jenjang karir yang jelas mengurangi semangat mereka dalam bekerja. Ketidakjelasan arah karir ini mencerminkan lemahnya dorongan jangka panjang bagi karyawan untuk berkembang dan bertahan di tempat kerja. Selain itu, 56,9% responden mengeluhkan jam kerja yang tidak teratur



dan cenderung berlebihan, yang menyebabkan kelelahan dan menghambat produktivitas. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja, 52,4% merasa budaya kerja yang toxic, dan 48,8% mengalami interaksi tidak sehat dengan rekan kerja. Kombinasi antara rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif ini secara langsung dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Melalui pemahaman terhadap keterkaitan antar variabel tersebut, diharapkan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat khususnya pada karyawan Generasi Z di wilayah Jakarta Pusat.

Generasi Z

Generasi Z, sering disebut sebagai iGeneration, generasi net, atau generasi internet, lahir dan tumbuh dalam era teknologi yang semakin mapan. Mereka dikenal dengan kesehariannya yang selalu bersentuhan dengan gadget dan dominasi komunikasi melalui media sosial. Namun, relasi mereka dengan dunia maya juga seringkali membuat mereka terputus konektivitas dengan dunia nyata (Fikri et al., 2024).

Generasi Z merupakan angkatan kerja yang didominasi oleh digital native yang percaya diri dan tidak bisa melepaskan kesehariannya dari teknologi. Namun, Generasi Z juga dikenal sebagai generasi yang cenderung berpindah-pindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya (Prajodi & Amalya, 2024).

Motivasi

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk aktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri tersebut untuk memuaskan motivasi (Putra & Haryadi, 2022). Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Gunawan et al., 2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan (Dwi & Dihan, 2024). Menurut Afandi (2018) dalam (Dwi & Dihan, 2024) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

Kinerja

Mangkunegara (2009) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sihaloho & Siregar, 2020). Robbins (2016) mengatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Aeni et al., 2023).



Menurut Robbins (2016) dalam (Aeni et al., 2023) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

METODE PENELITIAN

Terdapat dua jenis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber asli melalui kuesioner yang akan disebar oleh peneliti kepada para responden yang termasuk ke dalam kriteria tertentu dan dianggap relevan oleh peneliti. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui berbagai sumber penelitian yang telah ada sebelumnya, seperti: buku, jurnal terdahulu, artikel, dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, populasi yang diambil oleh peneliti adalah karyawan generasi z umur 18 - 28 tahun yang berdomisili di wilayah Jakarta Pusat yaitu sebanyak 244.589 orang dengan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin sehingga didapat sampel sebanyak 100 responden.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui kuesioner yang telah disusun oleh peneliti dengan harapan adanya tanggapan dari responden terhadap pertanyaan yang telah disiapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5% sehingga apabila nilai signifikannya sebesar 0,05 dapat dikatakan bahwa data tersebut dinyatakan “valid”.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1 1	0,196	0,635	Valid
	X1 2	0,196	0,629	Valid
	X1 3	0,196	0,650	Valid
	X1 4	0,196	0,575	Valid
	X1 5	0,196	0,643	Valid
	X1 6	0,196	0,581	Valid
	X1 7	0,196	0,728	Valid
	X1 8	0,196	0,679	Valid
	X1 9	0,196	0,625	Valid
	X1 10	0,196	0,439	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2 1	0,196	0,585	Valid
	X2 2	0,196	0,759	Valid
	X2 3	0,196	0,660	Valid
	X2 4	0,196	0,798	Valid
	X2 5	0,196	0,749	Valid
	X2 6	0,196	0,543	Valid



Kinerja Karyawan (Y)	X ₂ 7	0,196	0,773	Valid
	X ₂ 8	0,196	0,631	Valid
	Y 1	0,196	0,624	Valid
	Y 2	0,196	0,551	Valid
	Y 3	0,196	0,667	Valid
	Y 4	0,196	0,678	Valid
	Y 5	0,196	0,721	Valid
	Y 6	0,196	0,656	Valid
	Y 7	0,196	0,682	Valid
	Y 8	0,196	0,716	Valid
	Y 9	0,196	0,543	Valid
	Y 10	0,196	0,627	Valid
	Y 11	0,196	0,628	Valid
	Y 12	0,196	0,583	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,196). Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dikatakan valid dan layak untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,819	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,836	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini sangat reliabel dan setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten. Dengan demikian, apabila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kalmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria nilai signifikansi di atas 0,05 sebagai indikasi bahwa hipotesis diterima atau terdistribusi secara normal. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas Menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,23356491
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,049
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Dari hasil yang diperoleh pada tabel diatas, diketahui nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 (nilai signifikan lebih besar dari 0,05). Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Jika variabel-variabel independen memiliki hubungan yang signifikan, itu artinya terdapat multikolinieritas. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,338	3,528		7,182	,000		
	Motivasi (X ₁)	,318	,136	,300	2,338	,021	,419	2,384
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,360	,149	,310	2,414	,018	,419	2,384
a. Dependent Variable: Y								

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel IV.9, variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,419 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,384. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji glejser. Adapun hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,303	2,155		4,317	,000
	Motivasi (X ₁)	-,098	,083	-,178	-1,185	,239
	Lingkungan Kerja (X ₂)	-,070	,091	-,116	-,770	,443
a. Dependent Variable: ABS_RES						

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data dari tabel IV.10 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X₁) mempunyai nilai skor signifikan sebesar $0,239 > 0,05$ dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai signifikan sebesar $0,443 > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tidak ada tanda heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan melihat seberapa besar pengaruh variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil dari Uji Analisis Regresi Linear Berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,338	3,528		7,182	,000
	Motivasi (X ₁)	,318	,136	,300	2,338	,021
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,360	,149	,310	2,414	,018
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dihitung dalam bentuk persamaan, yaitu:

$$Y = 25,338 + 0,318 + 0,360$$

Persamaan regresi berganda yang diperoleh memberikan hasil yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 25,338 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) berada pada angka 25,338. Artinya, tanpa dipengaruhi motivasi maupun lingkungan kerja, karyawan masih memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 25,338.

2) Pengaruh Motivasi (X₁)

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,318 dengan nilai $t_{hitung} = 2,338$ dan $sig = 0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂)



Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,360 dengan nilai $t_{hitung} = 2,414$ dan $sig = 0,018 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,360 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Uji T (Parsial)

Uji T secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan kondisi tetap (konstan). Untuk nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$\alpha =$ taraf signifikan 5%

$df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(100-2-1) = 97$

$t_{tabel} = 1,985$

Adapun hasil pengujian Uji T yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,338	3,528		7,182	,000
	Motivasi (X_1)	,318	,136	,300	2,338	,021
	Lingkungan Kerja (X_2)	,360	,149	,310	2,414	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T pada tabel IV.11 diatas, variabel Motivasi (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,338 $> t_{tabel}$ sebesar 1,985 dengan nilai signifikan 0,021 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Selanjutnya, Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,414 $> t_{tabel}$ sebesar 1,985 dengan nilai signifikan 0,018 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk menjelaskankeragaman variabel tidak terikat. Signifikansi dalam penelitian ini digunakan profitabilitas 0,05 (5%). Dengan menerapkan ketentuan $(n-k-1)$ untuk menentukan besar kecilnya f_{tabel} , diperoleh $(100-2-1) = 97$ yang menunjukkan bahwa $f_{tabel} = 3,09$.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji T)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867,806	2	433,903	23,720	,000 ^b
	Residual	1774,384	97	18,293		
	Total	2642,190	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_1)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)



Berdasarkan tabel IV.12 diatas, diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 23,720 > f_{tabel} sebesar 3,09 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat terlihat jelas bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Adapun hasil uji koefisien determinasi parsial variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,288	,281	4,381
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_1)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,288 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) secara parsial memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28,8%. Sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 ^a	,291	,283	4,373
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2)				

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,291 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,1%. Sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Adapun hasil uji koefisien determinasi simultan, sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,328	,315	4,277
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)



Berdasarkan tabel IV.15 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,328 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari uraian penelitian pada bab sebelumnya serta hasil dari Analisa pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji T dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil Uji T diperoleh t_{hitung} sebesar 2,338 > t_{tabel} sebesar 1,985 dengan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,288 atau 28,8%. Sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 28,8%.
2. Berdasarkan Uji T dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil Uji T diperoleh t_{hitung} sebesar 2,414 > t_{tabel} sebesar 1,985 dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,291 atau 29,1%. Sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1%.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil uji F diperoleh f_{hitung} sebesar 23,720 > f_{tabel} sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,328 atau 32,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, R. N., Karmila, M., & Pauzy, D. M. (2023). The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee Performance At CV. Giri Putra In The City Of Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 89–102. <https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.147>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Jumlah Penduduk menurut Kelompok Umur dan Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Jiwa). Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK). Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dwi, P., & Dihan, F. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja*



Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. 03(01), 202–217.

Fikri, R., Mujahidin, M. H., Sutisna, N. A., & Najat, N. K. (2024). *Dinamika Komunikasi Korporasi dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z. 1*, 107–118.

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.

Jakpat. (2022). Alasan yang membuat Gen Z resign dari tempat kerja. Jakpat

Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). *Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi. 14(2)*, 176–181.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>

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.