



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13551-13560

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Griya Larista Balai Lelang Jakarta

Leni Marlina

Akademi Sekretaris Manajemen Kencana Bandung (ASMKB)

[lenirifki64@gmail.com](mailto:lenirifki64@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Larista Balai Lelang Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif, sehingga penelitian tidak hanya menggambarkan kondisi setiap variabel, tetapi juga menguji hubungan pengaruh antarvariabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling) agar peluang terpilihnya responden merata dan representatif. Variabel motivasi dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden, motivasi dan lingkungan kerja berada pada kategori baik, dan kinerja karyawan juga berada pada kategori baik. Secara parsial, motivasi memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Larista Balai Lelang Jakarta. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh strategi penguatan motivasi, misalnya melalui kejelasan target kerja, penghargaan, dan dukungan atasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif melalui kenyamanan, keamanan, dan hubungan kerja yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

### 1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi diharuskan melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu nya seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

PT Griya Larista-Balai Lelang Jakarta Selatan adalah Perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa. Kegiatan yang dilakukan adalah memberikan pelayanan pra lelang dan mempermudah bank atau perorangan untuk melakukan proses lelang. Agar dapat melayani nasabah, karyawan balai lelang dituntut memiliki kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kontribusi yang diberikan oleh karyawan, maka pihak manajemen berusaha memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Perusahaan lelang memainkan peran vital dalam ekonomi modern dengan memberikan platform bagi transaksi bisnis dan pengelolaan aset. PT. Griya Larista Balai Lelang, sebagai salah satu pemain utama di industri ini, menghadapi tantangan untuk menjaga daya saing dan produktivitasnya. Dalam menghadapi era industri yang berubah dengan cepat, faktor internal seperti motivasi karyawan dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif telah diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja. Inilah yang menjadi masalah pada PT. Griya Larista Balai Lelang Jakarta, dimana kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat kinerja para karyawannya menurun. Seperti kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan yang sudah bekerja dengan baik atau yang sudah mencapai target, lingkungan kerja yang kurang nyaman baik itu hubungan sesama karyawan ataupun lingkungan fisik seperti fasilitas yang kurang lengkap. Semua itu membuat Kinerja karyawannya menurun dan menyebabkan target atau tujuan dari perusahaan tidak tercapai.

Data empiris menunjukkan pertumbuhan perusahaan sedikit menurun dalam beberapa tahun terakhir. Pendapatan tahunan PT. Griya Larista Balai Lelang menurun dari 5 milyar Rupiah pada tahun 2019 menjadi 3,9 miliar Rupiah pada tahun 2021. Jumlah barang yang berhasil dilelang juga mengalami penurunan sebesar 15% dalam periode yang sama.

Tabel 1. Data pendapatan PT.Griya Larista Balai Lelang Jakarta

Tahun	Pendapatan (Juta Rupiah)	Jumlah Barang Terjual
2019	5000	600
2020	4500	550
2021	3900	500

Melihat dinamika internal perusahaan, penelitian ini akan fokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Griya Larista Balai Lelang. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga pendapatan perusahaan akan meningkat juga.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri”. Sedangkan menurut (Enny, 2019) “Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Robbins dalam Irviani dan Fauzi (2018) menyatakan motivasi sebagai *compositions* yang menyebabkan (*intensity*) arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Invanko dalam Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Menurut (Aulia, (2019) mengatakan bahwa “Motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku”. Menurut Syamsiah (2017:12) “Motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang *expert* dan *positif* terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal Dapat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha individu maupun sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### 2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (Daft, 2006: 367) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan

### 2.3 Lingkungan kerja

Menurut (Ekaningsih, 2012)) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Menurut Gibson (dalam Ekaningsih, 2012: 21) menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya. Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012: 21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Danang Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, musik, dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Anorogo dan Widiyanti (dalam (Septianto D., 2010)) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengertian Lingkungan Kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Menurut (Nitisemito, 1992):159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Nitisemito (1992:159) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

### 2.4 Kinerja

Kinerja diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Chairunnisah (2021:2) "Kinerja adalah karyawan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas". Sedangkan menurut Enny (2019:114) "Kinerja adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang manajer.

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan  
Compositions mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.5 Hipotesis

- A. Hipotesis pertama yang diajukan adalah:  
Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- B. Hipotesis kedua yang diajukan adalah:  
Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
- C. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah:  
Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Griya Larista Balai Lelang Jakarta Selatan yang berjumlah 30 orang.

### 3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2017:81). Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi, (Arikunto, 2008:116). Selanjutnya jika subjeknya besar atau lebih Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan.

## 4. Hasil dan Diskusi

### 4.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji masing-masing indikator variabel yang digunakan oleh penelitian ini melalui kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini akan menguji masing-masing indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur tingkat validitas instrumen variabel disiplin yaitu dengan uji validitas teknik korelasi antara skor item dengan total skor variabel, item instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien

validitas < 0,025. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Validitas Variabel Motivasi

		TOTAL MOTIVASI
Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam	Pearson Correlation	,709**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan	Pearson Correlation	,759**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja	Pearson Correlation	,860**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan	Pearson Correlation	,610**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	Pearson Correlation	,860**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi	Pearson Correlation	,788**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	Pearson Correlation	,676**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja	Pearson Correlation	,699**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
TOTAL MOTIVASI	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen Motivasi dibawah 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan dari variabel motivasi adalah valid.

Tabel 3. Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		TOTAL LINGKUNGAN KERJA
Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis	Pearson Correlation	,770**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja	Pearson Correlation	,791**

	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja	Pearson Correlation	,578**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah	Pearson Correlation	,611**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin	Pearson Correlation	,686**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
TOTAL LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen Lingkungan Kerja dibawah 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan adalah valid.

Tabel 4. Validitas Variabel Kinerja

		TOTAL KINERJA
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	Pearson Correlation	,637**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)	Pearson Correlation	,724**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan	Pearson Correlation	,880**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya berfikir cepat, cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan	Pearson Correlation	,673**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta	Pearson Correlation	,880**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30

Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja	Pearson Correlation	,778**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai (setengah jam sebelum shift dimulai)	Pearson Correlation	,655**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan baik	Pearson Correlation	,598**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	Pearson Correlation	,592**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
TOTAL KINERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen Kinerja dibawah 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan adalah valid.

#### 4.2 Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, di mana apakah alat ukur tersebut akan mendapat pengukuran yang tetap dan konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Uji reabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Menggunakan batasan 0,60 dapat ditentukan apakah instrumen realibel atau tidak. Berikut ini adalah hasil pengujian reabilitas pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	9

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Dari tabel di atas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,877 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Motivasi reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,857	9

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Dari tabel di atas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,857 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Lingkungan kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	9

Dari tabel di atas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,865 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kinerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi adalah mengetahui adanya derajat atau kekuatan hubungan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Griya Larista Balai Lelang Jakarta. Output dari IBM SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi seperti berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 <sup>a</sup>	,959	,956	1,406

a. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN KERJA, TOTAL MOTIVASI

Berdasarkan tabel di atas maka dapat didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,979. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat sebesar 97,9% terhadap kinerja karyawan PT. Griya Larista Balai Lelang Jakarta.

#### Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Cabang Wilayah III Kabupaten Bekasi berdasarkan koefisien korelasi dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 <sup>a</sup>	,959	,956	1,406

a. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN KERJA, TOTAL MOTIVASI

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> = 0.956 = 95,6%, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 95,6%, dan sisanya 4,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier Berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Griya Larista Balai Lelang Jakarta, hasil dari IBM SPSS regresi linear berganda adalah sebagai berikut: Tabel ini menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan dalam analisis regresi linear.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,381	1,382		1,723	,096
TOTAL MOTIVASI	,752	,077	,807	9,798	,001
TOTAL LINGKUNGAN KERJA	,197	,085	,191	2,320	,028

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,381 + 0,752X_1 + 0,197X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Konstanta = 2,381  
Jika variabel motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja sebesar 2,381
- b. Koefisien X<sub>1</sub> = 0,752

Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,752



c. Koefisien  $X_2 = 0,197$

Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,197

#### 4.5 Uji f

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi

Tabel 11. Uji f

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1257,997	2	628,998	318,211	,001 <sup>b</sup>
Residual	53,370	27	1,977		
Total	1311,367	29			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

b. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN KERJA, TOTAL MOTIVASI

Pada tabel diperoleh nilai F Hitung= 318,211 dengan signifikansi  $0,001 < 5\%$ , hal ini berarti Hipotesis ketiga diterima yang berbunyi variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja terbukti, sehingga variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai Fhitung 318,211 dengan nilai signifikansi 0,001 dibawah 0,05. Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya, secara statistik menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat motivasi dan lingkungan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat pula PT. Griya Larista Balai Lelang Jakarta.

#### 4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan untuk variabel Motivasi Kerja di PT. Griya Larista Balai Lelang Jakarta yang secara positif mempengaruhi Kinerja kerja karyawan. Semakin meningkat Motivasi Kerja akan semakin bagus dan meningkat juga kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,752 artinya jika Motivasi meningkat 100% maka Kinerja Kerja Karyawan meningkat 75,2%. Terdapat pengaruh positif untuk variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Griya Larista Balai Lelang Jakarta. Koefisien regresi sebesar 0,197 artinya jika lingkungan kerja meningkat 100% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 19,7%. Terdapat pengaruh positif yang signifikan untuk variabel Motivasi kerja dengan Kinerja. Dengan kata lain, Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan Motivasi dan Lingkungan kerja semakin meningkat motivasi dan lingkungan kerjanya akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

#### Referensi

1. Abdillah, W. d. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta,: Graha Ilmu.
2. Abraham, H. Maslow (1994). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT PBP.
3. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
4. Anang Firmansyah, d. B. ( 2018 Mahardika,). Pengantar Manajemen,. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
5. Aulia, S. ((2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Medan.
6. Danang, S. (2012). Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS.
7. Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
8. Dra. Umi Farida, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia 1. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.
9. Ekaningsih. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan. Tarakan.
10. Enny, W. M. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
11. Fayol, H. (2016). General and Industrial Management. diterjemahkan Constance Storrs. London: Ravenoi Books,.
12. Ferdinand, A. (2007). . Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Ghozali, I. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5942>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

14. Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku.
15. Handoko, T. H. (2016). Manajemen. Yogyakarta.: BPFE Universitas Gadjah Mada.
16. Hasibuan, H. M. ((2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Hasibuan, M. S. ( 2012.). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
18. Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
19. Kaehler, B. &. (2019). HR Governance A Theoretical Introduction Springer.
20. Kristina, N. a. ( 2019). MANSKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUHPONOROGO PRESS.
21. Nitisemito, A. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
22. Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
23. Septianto. (2010). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Semarang: : Univesitas Diponegoro.
24. Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang.Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.Skripsi Dipublikasikan.
25. Sugiyono, D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabet.
26. Suhardi. ( 2018). Pengantar Manajemen dan Aplikasinya . Yogyakarta: Gava Media.
27. Suryono, W. d. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawaidan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawaidan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . Surakarta: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali.