



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AEON MALL INDONESIA BSD CITY TANGERANG SELATAN

Laila Irawati¹, Bambang Sutarto², Udin Saprudin³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

Email: dosen02205@unpam.ac.id, dosen01800@unpam.ac.id, dosen01716@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Employee Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan both associative partial and simultaneously. The research method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling and the population and sample in this study amounted to 75 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis. Correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study both partially and simultaneously Employee Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan with a contribution of 52.1%

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan baik Asosiatif parsial maupun secara simultan. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi. analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil Penelitian ini baik secara parsial dan simultan Motivasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan dengan kontribusi sebesar 52,1%

Kata kunci: Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Sedangkan, Menurut ahli Sedarmayanti (2018:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Pada kenyataannya kinerja karyawan seringkali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. salah satunya adalah Perusahaan PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan yang bergerak dibidang Developer Mall dan penjualan tenant, Yang berlokasi di Jl. BSD Raya Utama,

Pagedangan. Aeon Mall BSD City Lantai Mezzanine Unit M01. Dalam rangka meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan Manajemen PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan banyak melakukan berbagai macam terobosan untuk Karyawan. Beberapa usaha yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja antara lain adalah menciptakan atau budaya lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kualitas kerja yang dinilai melalui kinerja.

Untuk Mempertahankan citra baik dari perusahaan dan mencapai pekerjaan yang produktif karyawan harus memiliki kinerja yang stabil yang sesuai dengan aturan perusahaan PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan. Karena, pada kenyataannya kinerja karyawan seringkali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan, salah satunya adalah PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan. Berdasarkan observasi ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan, pelaksanaan yang muncul adalah belum terlaksananya monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan Evaluasi sangat Diwajibkan sebagai tolok ukur keberhasilan program dan kebijakan yang dilaksanakan, dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan sumber daya manusia yang kompeten dan handal, Namun yang terjadi di lapangan adalah hal yang sebaliknya..Berikut ini tabel data kinerja karyawan.

Tabel 1 Data Kinerja PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan 2019-2021

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	Penilaian		
			2019	2020	2021
1	Hasil Kerja	90	82	80	77
2	Kesiapan Pelaksanaan Tugas	90	80	78	74
3	Kecepatan Dalam Bekerja	90	81	79	72
4	Daya Tanggap	90	78	75	73
5	Emphaty	90	85	81	79
6	Kerja Inovatif	90	82	80	74
7	Kehandalan	90	80	79	76
Rata-Rata		90	69%	67%	64%
Keterangan			Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan dari tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 pencapaian penilaian kinerja karyawan PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan sebesar 69%, lalu pada tahun 2020 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 67%, dan di tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan

sebesar 64%. Tahun 2021 persentase kinerja karyawan tidak mencapai 100% mengalami penurunan disebabkan kurangnya Motivasi karyawan & lingkungan kerja yang baik, Dan pada saat meningkatnya angka covid yang ada di tahun 2020 banyak karyawan yang bekerja secara WFH (Work from home), sehingga kinerja pun kurang produktif. Selain itu disebabkan kurangnya inisiatif yang dilakukan karyawan untuk meminimalisirkan segala sesuatu yang membuat kinerja menurun.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, Motivasi kerja yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Mangkunegara dalam Vivi Iswanti Nursyirwan (2019) ialah kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut yaitu tanggung jawab , prestasi kerja , peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja,dan pekerjaan yang menantang.

Lingkungan Kerja

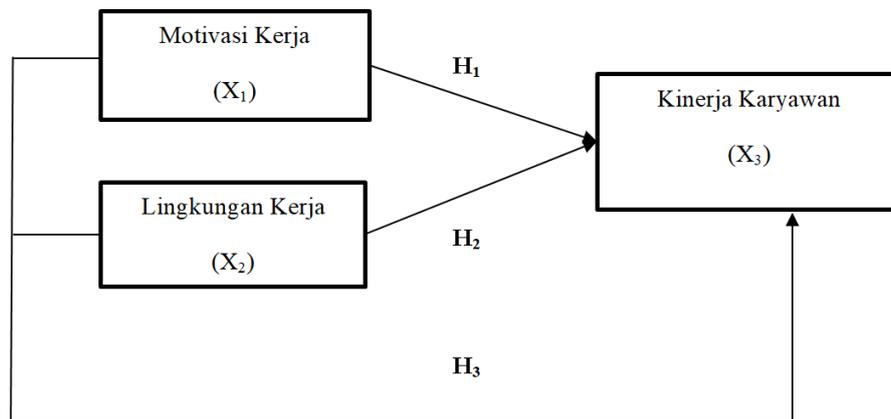
Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2018:11), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti dalam Sudianto dan Amelia (2019:108) adalah Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak yang di perlukan, Kemampuan Kerja, dan Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian- uraian di atas maka dapat di buat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2024)

METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survei penulis menggunakan kuesioner di saat pengumpulan data dan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana menurut sugiyono (2019:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 75 Karyawan pada PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan dimana ini adalah keseluruhan karyawan yang terdapat di sana.

Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Realibilitas), Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji Kualitas data menggunakan software Statistik yaitu SPSS maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X₁)

Ih	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa kebutuhan untuk makan saat bekerja di perhatikan sehingga menambah motivasi saya	0.487	0.227	Valid

2	Saya merasa kebutuhan untuk minum saat bekerja di perhatikan sehingga menambah motivasi saya	0.309	0.227	Valid
3	Saya merasakan keamanan bekerja	0.264	0.227	Valid
4	Saya merasa perlindungan saat bekerja	0.413	0.227	Valid
5	Saya merasa Perusahaan saya sangat mementingkan kebutuhan sosial karyawan nya	0.441	0.227	Valid
6	Saya di perhatikan apapun jabatan saya tetapi dalam bersosialisasi semua baik	0.606	0.227	Valid
7	Saya merasakan penghargaan bagi karyawan	0.594	0.227	Valid
8	Saya merasakan di hargai apapun jabatan saya di Perusahaan	0.554	0.227	Valid
9	Perusahaan memfasilitasi training untuk pengembangan diri	0.615	0.227	Valid
10	Saya merasa kan berkembang tiap tahunnya di Perusahaan	0.450	0.227	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	0.286	0.227	Valid
2	Pencahayaan ditempat kerja sangat mendukung karyawan dalam bekerja	0.290	0.227	Valid
3	Alat pengukur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung agar tetap bekerja secara produktif	0.519	0.227	Valid
4	Ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar tidak cepat Lelah dalam berkerja	0.526	0.227	Valid
5	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja membuat karyawan mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja	0.708	0.227	Valid
6	Alat peredam suara sangat berguna Ketika karyawan sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja	0.594	0.227	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
7	Warna dinding dan warna benda-benda mempengaruhi dalam hal konsentrasi Ketika mengerjakan pekerjaan dan juga mempengaruhi keadaan mood	0.666	0.227	Valid
8	Penataan warna yang tepat diruang kerja menimbulkan rasa percaya diri untuk semangat bekerja	0.769	0.227	Valid
9	Komunikasi yang baik dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan Ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu dalam menciptakan hubungan kerja yang baik	0.698	0.227	Valid
10	Terjalin hubungan kerja yang baik antar rekan kerja	0.314	0.227	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian	0.584	0.227	Valid
2	Saya menyelesaikan evaluasi hasil kerja setelah pekerjaan selesai	0.545	0.227	Valid
3	Dalam bekerja saya berorientasi pada target pencapaian perusahaan	0.510	0.227	Valid
4	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target yang telah ditentukan	0.293	0.227	Valid
5	Jika terjadi kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaikinya	0.552	0.227	Valid
6	Karyawan meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil pekerjaan	0.465	0.227	Valid
7	Pekerjaan yang saya kerjakan tepat waktu, sesuai keinginan perusahaan	0.619	0.227	Valid
8	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya sampai dengan selesai Ketika akan bekerja,	0.667	0.227	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
9	karyawan membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja	0.514	0.227	Valid
10	Karyawan melakukan kerja sama antar bagian/bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan	0.571	0.227	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.606	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,606, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,716 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,719 semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.5399925
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.059
Test Statistic		.078
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, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.856	3.213		3.067	.003		
	Motivasi	.603	.122	.586	4.941	.000	.473	2.115
	Lingkungan Kerja	.160	.110	.173	1.460	.149	.473	2.115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi sebesar 0,473 dan lingkungan kerja sebesar 0,473 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai

Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi sebesar 2,115 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,115 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.508	2.575	1.550
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,550 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.810	2.107		.385	.702
	Motivasi	.090	.080	.192	1.131	.262
	Lingkungan Kerja	-.063	.072	-.149	-.877	.383
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,123 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,074 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.856	3.213		3.067	.003
	Motivasi	.603	.122	.586	4.941	.000
	Lingkungan Kerja	.160	.110	.173	1.460	.149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,856 + 0,603X_1 + 0,160X_2$. Maka dapat disimpulkan adalah Nilai konstanta sebesar 9,856 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,856 *point*. Sedangkan Nilai Motivasi (X₁) 0,986 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,986 *point*, dan Nilai lingkungan kerja (X₂) 0,160 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,160 *point*.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Secara Simultan Motivasi X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.508	2.575

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,1\%) = 47,9\%$

dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.851	3.164		3.429	.001
	Motivasi	.732	.084	.712	8.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,661 > 1,993)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{Sig. } 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.033	3.165		5.697	.000
	Lingkungan Kerja	.553	.087	.599	6.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,388 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho \text{ value} < \text{Sig. } 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.249	2	259.624	39.154	.000 ^b
	Residual	477.418	72	6.631		
	Total	996.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (39,154 > 2,730), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di dapat dari Uji hipotesis untuk menjawab hipotesis 1 yaitu diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,661 > 1,993). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan, sedangkan untuk menjawab hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,388 > 1,993). Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aeon Mall Indonesia BSD City Tangerang Selatan. Untuk menjawab hipotesis ke 3 diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (39,154 > 2,730). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

REFERENCES

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afriza, Sastrayuda, dan Sedarmayanti 2018. *Pembangunan dan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Astuti R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1-10.
- Hidayat, R., & Anna, C. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, *Journal of Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Inten, Paramitha, Hutami., & Baharuddin, S., Ilham, L. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Student Journal*, 3(2), 158-16.

- Jamali, A., & Syaiful. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*. 3(1),43-52.
- Leadership 2(2), Juni 2021, ISSN (online) : 2715-0399 ISSN (Print out) : 27217108Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi> DOI : 10.32478/leadership.v2i2. 712
- MachMed, Tun, G., & Epo, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), 114-131.
- Mario, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(01), 1071-1080.
- Noor, Riadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN UP3 Kuala Kapuas Kalimantan. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(07), 348-354.
- Nugraha, A., & Sri, Surjani Tjahjawati (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 24-32.
- Nursyirwan, V. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pt Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(1), 87-100.
- Rialmi, Z., Noviyanti, I., & Akbar, R. (2020). Effect of Job Satisfaction on Employee Performance (Study of PT Antarmitra Sembada, West Jakarta Logistics Division). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1076-1084.
- Sanny, Lin dan Kristanti Selby. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*. Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 61-69.