

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance)

Aistiah Ekawati<sup>1</sup>, Herayati<sup>2</sup>, Vicky Windasari<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika Cimone<sup>1,2,3</sup>

Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.

Email: [aistiahekawati24@gmail.com](mailto:aistiahekawati24@gmail.com)<sup>1</sup>, [harayati.hya@bsi.ac.id](mailto:harayati.hya@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [vicky.vwi@bsi.ac.id](mailto:vicky.vwi@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
04-10-2025

Revisi:  
09-10-2025

Terima  
09-10-2025

Terbit Online:  
14-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada. Sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu kunci utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil thitung  $4,440 > t_{tabel} 1,706$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,005$ . Sementara, Motivasi Kerja secara parsial juga berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil thitung  $5,992 > t_{tabel} 1,706$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,005$ . Demikian pula secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan hasil thitung  $24,906 > f_{tabel} 3,35$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan 64,8% variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja menjadi faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance).

Keyword: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - Human resources (HR) is one of the important factors in every company. Superior human resources are one of the main keys in determining the success and competitiveness of a company. This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee performance at PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance). The number of samples in this study was 30 employees using saturated sampling. The results of the study showed that the Work Environment partially had a significant and positive effect on Employee Performance, with a result of thitung  $4,440 > t_{table} 1,706$  and significance value of  $0,00 < 0,05$ . Meanwhile, Work Motivation partially also had a very significant and positive effect on Employee Performance, with a result of thitung  $5,992 > t_{table} 1,706$  and significance value of  $0,00 < 0,05$ . Likewise, simultaneously, the Work Environment and Work Motivation had a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the results of  $24,906 > t_{table} 3,35$  and significance value of  $0,000 < 0,05$ . The coefficient of determination shows that the Work Environment and Work Motivation together can explain 64,8% of the variation in Employee Performance, While the rest is influenced by other factors outside the research model. Based on the result of this study, it can be concluded that the Work Environment and Work Motivation are important factors that can significantly affect Employee Performance at PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance).

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP

Finance) sebagai perusahaan pembiayaan kendaraan menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus menjaga motivasi kerja karyawan (Husna *et al*, 2024). Permasalahan yang

muncul antara lain keterbatasan ruang kerja, kurangnya fasilitas pendukung, hubungan kerja yang belum harmonis, hingga keterlambatan pembayaran gaji. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi dan menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, terbukti memiliki kontribusi penting terhadap kenyamanan dan produktivitas. Demikian pula motivasi kerja, yang berfungsi sebagai pendorong internal karyawan dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan diri pada analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DPP Finance.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang aktivitasnya. Lingkungan kerja yang baik dan suasana yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat menimbulkan pikiran positif yang berdampak pada produktivitas karyawan tersebut. (Apriliani et al., 2025). Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (Wahdatun Aulia et al., 2024). Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. (Ratnasari, 2020)

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang konsisten terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Mahkotawati membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahkotawati et al., 2025). Hasil serupa juga ditemukan oleh Prabowo dan Lesmana, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 41,9% terhadap peningkatan kinerja (Prabowo et al., 2023). Sementara itu, penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara simultan. Namun, ada penelitian menemukan hasil berbeda, di mana stres kerja turut menjadi variabel yang signifikan memengaruhi kinerja selain lingkungan dan motivasi. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dapat bervariasi tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan.

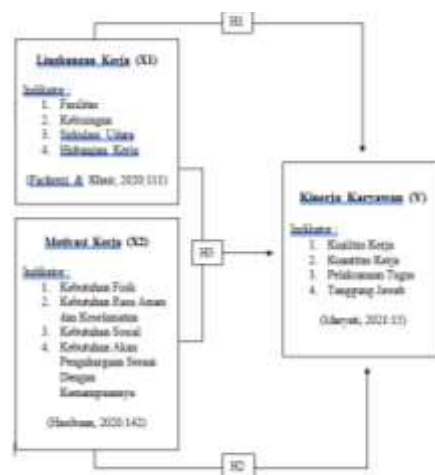
Adapun rumusan Masalah Dari Penelitian Ini, yang antara lain:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DPP Finance?.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DPP Finance?.
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DPP Finance?

Adapun Tujuan dilakukannya penelitian ini, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. dan
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ruang lingkup Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. DPP Finance dengan fokus pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian sebelumnya oleh (Mahkotawati et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian (Prabowo et al, 2023) membuktikan adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 41,9%. Namun, penelitian ini memiliki objek berbeda dengan PT. DPP Finance, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru.



Sumber : (Aistiah, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Lingkungan kerja (X1) yang terdiri dari fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja; serta motivasi kerja (X2) yang meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan penghargaan; diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Hipotesis :

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **kuantitatif asosiatif** yang bertujuan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif

berfungsi untuk menjelaskan hubungan kausalitas, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah **Lingkungan Kerja (X1)** dan **Motivasi Kerja (X2)**, sedangkan variabel terikat adalah **Kinerja Karyawan (Y)** pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance). Pendekatan kuantitatif dipilih karena hasil penelitian dapat diukur secara objektif melalui angka, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) yang berjumlah **30 orang**. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh** atau sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan metode ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi karyawan di perusahaan tersebut.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri dari **data primer** dan **data sekunder**.

1. **Data primer** diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, wawancara, serta observasi langsung di lapangan.
2. **Data sekunder** diperoleh dari laporan perusahaan, literatur, jurnal, dan dokumen terkait yang relevan.

Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. DPP Finance dengan tujuan memperoleh data kuantitatif yang dapat diolah secara statistik.

### 2.3 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi **Pearson Product Moment**. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2018).

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi suatu instrumen. Uji dilakukan dengan rumus **Cronbach's Alpha**, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika  $\alpha > 0,70$  (Nunnally, 1994). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan instrumen dapat memberikan hasil yang stabil meskipun diukur pada waktu berbeda.

### 2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan **SPSS versi 25**, melalui beberapa tahapan berikut: (Solihat & Lestari, 2019)

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi, data diuji dengan asumsi klasik agar model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji yang dilakukan meliputi:

- a. **Uji Normalitas**: menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-Plot. Data dinyatakan normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .
  - b. **Uji Multikolinearitas**: menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tidak terjadi multikolinearitas jika Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ .
  - c. **Uji Heteroskedastisitas**: dilakukan dengan uji Glejser. Data bebas heteroskedastisitas jika signifikansi  $> 0,05$ .
  - d. **Uji Autokorelasi**: menggunakan nilai Durbin-Watson (DW). Data dinyatakan bebas autokorelasi jika nilai DW berada pada rentang  $-2$  sampai  $+2$ .
2. **Analisis Regresi Linear Berganda**  
Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

e = error

#### 3. Uji Hipotesis

- a. **Uji t (parsial)**: digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$ .
- b. **Uji F (simultan)**: digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$ .
- c. **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**: digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 menunjukkan bahwa model penelitian semakin kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DPP Finance, baik secara parsial maupun simultan. Pertama, pengaruh lingkungan kerja sejalan dengan teori bahwa suasana kerja yang kondusif (fasilitas memadai, pencahayaan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja harmonis) dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan (Salsabiila & Hidayati, 2023). Hasil ini didukung oleh penelitian Sri Wahyuningsih & Catur Sasi Kirono yang menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hitachi Astemo Bekasi. Kedua, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga terbukti signifikan. Karyawan dengan kebutuhan dasar terpenuhi, merasa aman, mendapat pengakuan, dan memiliki penghargaan cenderung lebih giat dan tekun dalam bekerja. Hal ini mendukung penelitian Esqi Kurota Ayuni & Irwin Ananta Vidada (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Asri Pasaman. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan (Susanti & Mardika, 2021) yang menunjukkan bahwa selain lingkungan kerja, faktor stres kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik perusahaan dan tekanan pekerjaan. Pada PT. DPP Finance, faktor stres kerja mungkin tidak dominan, sehingga tidak diuji dalam model penelitian ini. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi kerja yang tepat.

### 3.1 Uji Kualitas Data

#### 3.1.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reabilitas, penulis menggunakan analisis dengan menggunakan SPSS 25. Berikut adalah hasil pengujian validitas. Dalam uji validitas, dapat digunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk menghitung derajat kebebasan ( $df$ ), dapat dilakukan dengan cara mengurangi jumlah variabel independen ( $k$ ) dari jumlah sampel ( $n$ ).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah	R Hitung	R Tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	10	0,767 s/d 0,917	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	10	0,842 s/d 0,933	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,699 s/d 0,861	0,361	Valid

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 3.1.1 diatas hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai  $r$  hitung ketiga variabel  $>$   $r$  tabel 0,361. Dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator ketiga variabel adalah valid, maka dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

#### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,954	$>$	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,971	$>$	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	$>$	0,60	Reliabel

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,06 dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Pertama, variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,954. Kedua, variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,971. Ketiga, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,934. Dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel, sehingga tiap butir-butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. (Ifaristi, 2024)

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua metode utama untuk mendeteksi normalitas residual, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik. Dalam SPSS versi 25, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test serta grafik normal probability plot yang membantu memvisualisasikan distribusi data secara lebih jelas.

- Jika  $sig > 0,05$ , artinya data berdistribusi normal.
- Jika  $sig < 0,05$ , artinya data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	
	Untandardized Residual
N	30
Asymp. Sig (2-tailed)	.176

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,176  $>$  0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap pengujian selanjutnya.

### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas penelitian ini menguji sebanyak 30 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Multikolinieritas dapat dilihat dengan angka pada Tolerance dan VIF. Uji ini digunakan terdapat asumsi analisis regresi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas adalah :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.985	1.015	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.985	1.015	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada penelitian ini memperoleh nilai Tolerance variabel lingkungan kerja (X1) sebesar  $0,985 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,015 < 10,00$ . Sedangkan nilai Tolerance pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar  $0,985 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,015 < 10,00$ . Sehingga hasil kedua variabel tersebut dapat menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini menguji sebanyak 30 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual dari suatu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada uji ini berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot atau dari hasil nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.251	2.181		.579	.567
	X1	-.009	.041	.040	-.209	.838
	X2	.036	.032	.214	1.129	.269

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Hasil dari menggunakan uji glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolute residual yaitu ditunjukkan dengan sign  $(0,567) > 0,05$ , artinya model ini bebas dari heteroskedastisitas.

### 3.2.4 Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada unsur korelasi diantara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Gejala autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Dibawah ini merupakan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan program SPSS versi 25, sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.622	2.84177	1.462

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Dilihat dari hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson pada kajian ini mendapatkan nilai DW sebesar 1.681.

Dari tabel hasil uji autokorelasi diatas, pada tabel model summary diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,462. Nilai ini selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan nilai signifikansi 5% (0,05), jumlah n sebesar 30 sampel dan jumlah k sebesar 4 ( $k = 4$ ) yang berasal dari jumlah variabel dalam penelitian ini sehingga didapatkan nilai dU dari Durbin-Watson sebesar 1,566. Nilai-nilai yang sudah didapatkan kemudian dimasukkan dalam rumus pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi yaitu  $dU < d < 4 - dU$  menjadi  $1,566 < 1,462 < 2,434$ . Berdasarkan dari hasil perumusan pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak

terdapat gejala autokorelasi diantara 2 variabel independen dalam penelitian ini.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	11.267
	Lingkungan Kerja (X1)	0.353
	Motivasi Kerja (X2)	0.367

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 11,267 + 0,353 X1 + 0,367 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 11,267 yang menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu lingkungan kerja.
2. Koefisien X1 adalah 0,353 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,353 (35,5%) atau penurunan sebesar 2% sebesar 0,353 (35,5%).
3. Koefisien X2 adalah 0,367 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,367 (36,7%) atau penurunan sebesar 2% sebesar 0,367 (36,7%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas berpengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada derajat kesalahan 5% atau 0,05. Berikut merupakan hasil uji t menggunakan SPSS versi 25 :

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	4.440	1.703	0,000	Sig
Motivasi Kerja (X2)	5.992	1.703	0,000	Sig

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Maka dapat disimpulkan :

- a. Lingkungan Kerja (X1) dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (4,440 > 1,706) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 < 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) dan H1 diterima.

- b. Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (5,992 > 1,706) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) dan H2 diterima.

#### 3.4.2 Uji F

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas berpengaruh secara sendiri-sendiri atau simultan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji f dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada derajat kesalahan 5% atau 0,05. Berikut merupakan hasil uji t menggunakan SPSS versi 25 yaitu :

Tabel 9 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keteranga n
Lingkungan Kerja (X1)	24.906	3.34	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)				

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Hasil uji F (simultan) diatas menunjukkan bahwa nilai fhitung (24,906) > ftabel (3,35) dan nilai signifikansi ftabel 0,000 < 0,05 yang artinya Ha3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance).

#### 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini sebagai pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bernilai berkisar diantara angka nol dan satu. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 25 :

##### 3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	R Square	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.511	Signifikan

Motivasi Kerja (X2)	0.689	
---------------------	-------	--

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Dari hasil pada tabel 10 diatas, maka dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus efektif sebagai berikut :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{zero-order} \times 100\%$$

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) =  $0,511 \times 0,426 \times 100 = 21,7686$  atau (21%).
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) =  $0,689 \times 0,626 \times 100 = 43,1314$  atau (43%).

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 43%. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 21%.

### 3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel	R Square	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.648	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)		

Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Dari hasil pada tabel 11 terdapat pengaruh nilai koefisien R Square sebesar 0,648 atau 64,8%, yang dapat disimpulkan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) sebesar 0,648 atau 64,8%. Sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan kuat, karena nilai koefisien determinannya menuju 100% atau 1.

### 3.5.2 Uji Koefisien Korelasi (r)

Pada pengujian ini bertujuan untuk menentukan koefisien korelasi (r), dimana uji ini dapat menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji koefisien korelasi (r) yang diolah melalui program SPSS versi 25 :

Tabel 12 Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.622	2.84177	.648	24.906	2	27	.000

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

Berdasarkan hasil pada tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. F Change  $0,00 < 0,05$ , maka bisa dikatakan ada hubungan variabel

lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Sementara untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel X1 dan X2 dengan variabel Y, bisa dilihat pada nilai R yaitu sebesar 0,805, nilai R menunjukkan sebagai nilai korelasi. Artinya nilai R sebesar 0,805 bisa dikatakan adanya tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai uji t (parsial) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan thitung  $>$  ttabel yaitu  $4,440 > 1,706$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) sehingga Hal diterima.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa pengujian yang diperoleh nilai uji t (parsial) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan thitung  $>$  ttabel yaitu  $5,992 > 1,706$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) sehingga Ha2 diterima.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai uji f untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan fhitung  $>$  ftabel yaitu sebesar  $24,906 > 3,35$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwitunggal Putra Pegadai (DPP Finance) sehingga Ha3 diterima.

### 4.2 Saran

#### 1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek fisik seperti fasilitas alat-alat kantor dan mengenai sirkulasi udara pada dalam ruangan kerja, tetapi juga pada aspek non-fisik seperti hubungan antar atasan dan karyawan, dukungan rekan kerja, pemberian gaji dan bonus

yang adil terhadap karyawan, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan..

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor yang ada didalam penelitian ini dengan memperluas sampel penelitian, dengan demikian hasil yang didapat akan lebih bervariasi.

## REFERENSI

- Apriliani, M., Azmy, A., & Saluy, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 4180–4192.  
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5720>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.  
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 27–31.
- Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimamto, P. W. (2025). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1830–1835.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6990>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.  
<https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Ratnasari, I. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137.  
<https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Solihat, S. A., & Lestari, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia .... *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(4), 530–538.  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6487>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada

Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.  
[https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)

Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.  
<https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>