Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, Nomor 1, 2025: 119-125

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja The Radiant Center

Rifzy Muhammad Syabani[1*], Muhammad Yudha Alhabsyi [2]
Universitas Pamulang, Indonesia
rifzysyabani@gmail.com, dosen00805@unpam.ac.id

(Diterima: 12 Desember 2025; Direvisi: 19 Januari 2025; Dipublikasikan: 29 Januari 2025)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Radiant Center, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan jumlah populasi 64 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 64 responden dari seluruh populasi, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t hitung sebesar 11,848>1,999 dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000<0.05 artinya bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada perusahaan The Radiant Center. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 17,409>1,999 dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0,000<0.05, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada perusahaan The Radiant Center. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar 188,223>3,150 dan nilai signifikansi 0.000<0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan The Radiant Center.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at The Radiant Center, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach with a population of 64 respondents. The sampling technique used is saturated sampling technique, which uses a sample of 64 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the t count was 11.848>1.999 and the significance value for the Motivation variable (X1) was 0.000, a significant value smaller than the probability value of 0.05 or 0.000<0.05, meaning that the Motivation variable (X1) had a positive and significant effect on the Employee Performance variable. (Y). at The Radiant Center company. Based on the results of the t test, the calculated t value was 17.409>1.999 and the significance value for the Work Environment variable (X2) was 0.000, the significance value was smaller than the probability value of 0.05 or 0.000<0.05, meaning that the Work Environment variable (X2) had a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). at The Radiant Center company. Based on the results of the f test, the calculated f value was 188.223>3.150 and the significance value was 0.000<0.05. So it can be concluded that the variables Motivation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance (Y) at The Radiant Center company.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Mengelolah sumber daya manusia penting dalam menagatur dan mengorganisasikan setiap karyawan dalam bidang. Tugas tersebut merupakan salah satu yang dijalankan dalam bidang personalia berfungsi mengatur karyawan dalam devisi tertentu.

Saat ini bidang personalia mengemban peran yang luas untuk melakukan pelatihan, pengembangan, dan promosi karyawan. Hal tersebut kemungkinan dapat memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawan. Setiap perusahaan menginginkan SDM yang berkualitas, apalagi saat era seperti ini.

Saat ini setiap organisasi harus beradaptasi dengan keadaan seperti saat ini agar dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan mampu menjawab tantnagn global. Sdm yang dimaksud adalah karyawan yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atasan untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan berjalan. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor organisasi yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan

karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif kepada pegawai sebagai sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global ini.

Agar dapat bersaing perusahaan diwajibkan mengembangkan atau menggali potensi sumber daya yang ada sehingga menjadi sumber daya yang professional dalam melakukan kinerjanya sehigga terjadinya target perusahaan dan dapat berdain dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan terhadap kinerja karyawan, pelatihan yang dimaksud merupakan pelatihan ketrampilan, kuantitas, dan keahlian. Dengan seringnya dilakukan pelatihan terhadap karyawan akan menganggkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dalam perusahaan.

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal.Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap karyawan atau bawahan.Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di idam-idamkan oleh setiap organisasi.

Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada The Radiant Center maka dapat dilihat berdasarkan presentase sistem manajemen kinerja pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan The Radiant Center

No	Indikator	Target	2021	2022	2023	Keterangan
1	Hasil pekerjaan	100%	86%	80%	75%	Target Tidak Tercapai
2	Pengetahuan pekerjaan	100%	90%	88%	70%	Target Tidak Tercapai
3	Inisiatif	100%	85%	75%	68%	Target Tidak Tercapai

4	Sikap yang baik	100%	85%	75%	72%	Target Tidak Tercapai
5	Tepat Waktu	100%	98%	90%	80%	Target Tidak Tercapai

Sumber: The Radiant Center 2024

Tabel 1.1 mengungkapkan fakta mengenai kinerja The Radiant Center yang belum mencapai potensi maksimalnya, yang mengindikasikan adanya peluang untuk peningkatan dan optimalisasi lebih lanjut. Pengamatan ini menyoroti perlunya intervensi strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi hingga mencapai kapasitas maksimumnya.

Fenomena kinerja karyawan yang ada pada The Radiant Center adalah kinerja yang ditunjukan melalui hasil di atas yang menjelaskan bahwa target dari kinerja perusahaan masih belum tercapai dengan baik maka karyawan harus meningkatkan kinerjannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Adanya motivasi kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Tabel 1. Penilaian Motivasi pada The Radiant Center 2023

No	Penilaian Motivasi	Keterangan
1.	Perhatian	Tidak tercapai
2.	Minat	Tidak tercapai
3.	Hasrat	Tercapai
4.	Keputusan	Tidak tercapai
5.	Aksi/Tindakan	Tidak tercapai
6.	Kepuasan	Tidak tercapai

Sumber : Prasurvey The Radiant Center 2024

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja yang tidak tepenuhi, sehingga kinerja karyawan pun menjadi ikut menurun karena rendahnya motivasi untuk bekerja.

Selain itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan seperti halnya kondisi kerja, tempat kerja yang tidak tertata dengan rapih serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang baik dapat mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. Hal itu dinilai sebgai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan 2023

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Apakah Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	64	18	46	Belum Terpenuhi

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

2.	Apakah saya merasa aman ketika melakukan pekerjaan	64	0	64	Belum Terpenuhi
3.	Apakah kondisi kerja kedap terhadap suara keisingan	64	60	4	Terpenuhi
4.	Apakah warna cat ruangan memberikan efek untuk semanagat kerja dengan baik	64	5	59	Belum Terpenuhi

Sumber : Hasil Pra Survey The Radiant Center2024

Dari hasil pra survey tabel di atas dengan menggunakan indikator pertanyaan lingkungan kerja, terlihat beberapa indikator belum terpenuhi itu tandanya lingkungan kerja belum begitu berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan The Radiant Center Maju Bersama.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2017: 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara survey. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian survey adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. Alasan Penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat yang kemudian masing-masing individu dibandingkan.Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan krja terhadap kinerja karyawan The Radiant Center. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan terhdapat kinerja karyawan The Radiant Center. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis uji F yang disajikan pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 188,223 melebihi nilai F kritis sebesar 3,15, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel prediktor dan variabel hasil. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, memberikan bukti yang kuat atas signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh berganda, simultan, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan prediktor penting bagi kinerja karyawan, dan efek gabungannya signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil uji F mengkonfirmasi signifikansi model, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai F hitung sebesar 188,223, yang melebihi nilai F kritis sebesar 3,150. Dalam sebuah temuan penelitian yang inovatif, penelitian mengungkapkan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) merupakan duet dinamis yang secara signifikan dan simultan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di The Radiant Center,

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Radiant Center tangerang selatan. Dapat dilihat dari nilai t hitung 11,848 > t tabel 1,999 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada The Radiant Center tangerang selatan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Radiant Center tangerang selatan. Dapat dilihat dari nilai t hitung 17,409 > t tabel 1,999 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Radiant Center tangerang selatan.

Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Radiant Center. Dapat dilihat nilai f hitung 188,223 > f tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka menandakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Radiant Center tangerang selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)"*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing

Algifari. (2020). *"Analisis Teori Regresi"*. Bpfe, Yogyakarta.

Andi Supangat. (2020). *"Statistika Untuk Ekonomi Dan Bisnis"*. Bandung: Penerbit Pustaka.

Barthos, B. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro"*. Penerbit Bumi Aksara.

Danang, Sunyoto. (2017). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : PT Buku Seru.

Enny, M. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press

Firmansyah, A.M., Mahardika, B.W. (2018). *"Pengantar Manajemen*". Yogyakarta: Deepublish

Ghozali, I. (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Ekometrika dengan Eviews 10"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. (2020). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 25"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gibson et. al. (2018). "*Organization Behavior-Structure Process*". Boston: Irwin Homewood. Alih Bahasa: Djoekban Wahid. Jakarta: Erlangga.

Greenberg Jerald. (2019). *"Behavior In Organization"*. Prentice Hall. USA

Handoko, T. H. (2016). "*Manajemen"*.

Hasibuan, S. M. (2019). *"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja"*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, *1*(1), 71-80.

Hasibuan. (2019). "*Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi revisi ed.)"*. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry, S. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". STIE YKPN.

Kadarisman. (2018). "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *"Evaluasi Kinerja MSDM"*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama

Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2017). "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Manguprawira, S. dan Hubeis, AV. (2015). "*Manajemen Mutu SDM*". PT Ghalia Indonesia, Jakarta

Nitisemito, A.S. (1991). *"Manajemen Per-sonalia".* Jakarta: Ghalia

Pusparani, M. (2021). "*Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)"*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 534-543.

Rivai, Veithzal. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori dan Praktik)*". Jakarta: Grapindo Persada

Robbins, Stephen P. (2002)Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi kelima. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2016). "*Prilaku Organisasi, Edisi Keduabelas, Buku Satu*". Jakarta: Salemba Empat.

Robbins. (2016). "*Management Twelth Edition*" . United State: Pearson education limited.

Santoso, Singgih. (2019). *"Mahir Statistic Parametric"*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Sedarmayanti. (2017). "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*". Bandung: Aditama.

Setiawan, E. (2018). "*Kontribusi kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru. Al Hikmah":* Indonesian Journal of Early Childhood Islamic Education (IJECIE), *2*(1), 43-58.

Siagian, P. Sondang. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. (2019). "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*". Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sinambela, L. P. (2021). "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*". Bumi Aksara.

Siswanto, B. (2016). "*Pengantar Manajemen"*. Bumi Aksara.

Sugiyono (2019). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung : CV Alfabeta

Supardi. (2018). "*Kinerja Guru*". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2019). "*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera"*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, *5*(2), 120-129.

Sutrisno, E. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*". PT. Mulia Kencana Semesta.

Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). "*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau"*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *24*(1), 58-76.

Wibowo. (2016). "*Manajemen Kinerja (Edisi Kelima ed.)*". Jakarta: PT.Raja Grafindo Pesada

Widjanarko, B., Mariami, I., & Yusditara, W. (2020). "*Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan*". Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan, *2*(3).

Wijanarko, B., Muder, I. K., & Eriawaty, E. (2017). *"Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe TPS (Think Pair Share) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu di Kelas VIII SMPN 3 Katingan Kuala Tahun Ajaran 2016/2017*". Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(2), 1-8.

Yusuf, A. M. (2016). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*". Prenada Media.