

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI BAHASA PROVINSI RIAU**

Ilham Chanra Putra  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
[ilham.c.putra@uin-suska.ac.id](mailto:ilham.c.putra@uin-suska.ac.id)

**Abstract**

*This research was conducted at the Riau Province Language Center by making motivation and the work environment as supporting factors for increasing employee performance in an institution or organization. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of Riau Province Language Center employees, either partially or simultaneously. The data collection method used is the sampling method with a sample of 46 people. The analytical method used is multiple regression. The results of the study show that work discipline partially affects the performance of the Riau Province Language Center. Motivation partially affects the performance of Riau Province Language Center employees. The work environment partially affects the performance of the Riau Province Language Center employees. Simultaneously work motivation and work environment have an influence on the performance of Riau Province Language Center employees. From the two variables used in this study, it was found that the work environment has a bigger role in improving employee performance at the Language Center of Riau Province.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di Balai Bahasa Provinsi Riau dengan menjadikan motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penunjang meningkatnya kinerja karyawan di dalam suatu institusi atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau, baik secara parsial ataupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sampling dengan sampel penelitian berjumlah 47 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Balai Bahasa Provinsi Riau. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau. Dari dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapat lingkungan kerja yang memiliki peran lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di Balai Bahasa Provinsi Riau.

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu institusi maupun organisasi yang biasanya dibuat dan disesuaikan dengan tujuan dan kepentingan manusia sehingga manusia merupakan faktor yang strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Prediksi para ahli tentang berkembangnya manusia dan akan membawa dampak yang baik bagi organisasi merupakan hal yang nyata sehingga para pemimpin suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja dengan baik dengan cara memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Balai Bahasa Riau (BBR) merupakan Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan wilayah kerja melingkupi Provinsi Riau. Salah satu visinya adalah memberikan pelayanan yang prima di bidang kebahasaan yang artinya focus dari Balai Bahasa Provinsi Riau adalah kinerja yang terbaik.

Permasalahan yang sering timbul adalah masalah terkait kinerja sumber daya manusia. Banyak organisasi merasa sudah membuat standar yang tepat, sudah mengeluarkan biaya besar untuk pengembangan karyawan agar kompeten, tetapi kinerja yang diharapkan belum terjadi.

Kinerja yang tidak sesuai dengan harapan organisasi biasanya terjadi akibat penurunan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi atau bahkan melebihi dari apa yang sudah ditargetkan tersebut. Kesalahan tersebut mulai dari adanya kesalahan persepsi, ketidak sesuaian tujuan dan ketidak samaan visi dan misi. Selain itu, dibutuhkan pula pengaturan yang efektif dan efisien dari lingkup manajer, karyawan, dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut penelitian (**Ningsih dkk, 2022**) apabila organisasi ingin mendapatkan kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditentukan maka organisasi harus memberikan motivasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan segenap tenaga dan pikiran yang dimilikinya demi pekerjaannya. Memotivasi karyawan ini sendiri tentulah tidak mudah karena setiap karyawan terdapat bermacam keinginan, kebutuhan dan harapan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Tentu saja jika pihak organisasi paham terkait persoalan motivasi dan mampu memberikan solusi terbaik bagi setiap karyawan maka kinerja karyawan yang optimal akan terbentuk dengan sendirinya karena loyalitas terhadap pekerjaan telah terbentuk.

Menurut **Reksohadiprojo dan Handoko dalam Prihantoro (2015)** mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Keinginan ini merupakan suatu hasrat dalam diri seseorang yang menjadi alasan bagaimana ia bertindak. Umumnya tindakan yang dilakukan oleh seseorang ini menjadi alasan dalam mencapai tujuan.

Hal ini yang diperlukan bagi setiap karyawan dan organisasilah yang menjadi pemicu dari adanya motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Pentingnya posisi karyawan sebagai ujung tombak organisasi menjadikan karyawan harus mendapat perhatian khusus agar tujuan organisasi tercapai. Untuk itu, motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan akan menjadikan karyawan meningkatkan kinerjanya.

Sama halnya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif tentunya memberikan rasa aman dan akan menimbulkan kinerja yang optimal oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga akan tinggi (**Mardiana dalam Sudaryo dkk, 2018:47**).

Menurut **Sedarmayanti (2017)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dimensi dari lingkungan kerja terbagi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan dimensi tersebut, maka sudah menjadi tugas dari organisasi untuk menyediakan fasilitas yang memadai dilihat dari seluruh faktor yang ada. Baik berupa lingkungan fisik yang tercakup didalamnya seperti kondisi kantor yang bersih, memiliki pertukaran udara yang baik, penataan ruangan yang nyaman disertai penerangan yang telah disesuaikan maupun lingkungan non fisik (hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan, kesejahteraan karyawan yang adil dan menyeluruh, dll).

## TINJAUAN LITERATUR

Motivasi diartikan sebagai alat dan cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain. Dengan kata lain, Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Tingkah laku tersebut akan muncul dan bereaksi apabila orang tersebut mendapat rangsangan untuk melakukan suatu tindakan. Hal ini yang

tentunya dimanfaatkan oleh organisasi untuk dapat mengarahkan karyawan untuk meraih tujuan yang diinginkan (Mohtar, 2019).

Hal ini juga diperkuat dengan adanya pernyataan dari Taruh (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja seorang pegawai akan mengalami naik atau turun dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun dan naiknya motivasi kerja tersebut kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut penelitian Nadapdap, dkk (2022), ketika karyawan tidak mencapai sesuatu yang dibutuhkan, maka dapat menimbulkan dampak psikologi. Hal ini dapat membuat motivasi kerja menurun dan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu: Penentuan sasaran karena dinilai akan mempengaruhi tujuan yang akan dicapai, sasaran-sasaran yang telah diterima dan akan diraih, dan sasaran-sasaran yang sukar sehingga membutuhkan usaha lebih untuk mencapainya.

Sama halnya dengan penelitian Nurhajjah, dkk (2022) yang menyebutkan bahwa organisasi akan dapat berkembang dengan baik jika kinerja karyawannya mencapai titik maksimal yang diharapkan bahkan melebihi dari yang diharapkan. Tentu saja kinerja yang baik akan diberikan oleh karyawan dengan sukarela jika mereka memiliki motivasi yang tinggi dan organisasi mampu memenuhi harapan mereka terhadap organisasi.

*H1 = Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau.*

Menurut penelitian yang dilakukan Nabawi (2020), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perusahaan.

Sama halnya dengan yang disimpulkan oleh Sofyan (2013), bahwasanya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah sehingga mengarah kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

*H2 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau*

Menurut **Prihantoro (2015)**, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun tidak terkait dengan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan berorientasi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya juga akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. **Firmanto (2022)** juga menyebutkan hal yang sama bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diciptakan organisasi atau perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

*H3 = Diduga motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau*

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Balai Bahasa Provinsi Riau yang beralamat di Komplek Kampus Universitas Riau Pekanbaru dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan populasi dari penelitian yang dilakukan adalah sebanyak 47 orang di tahun 2022. Adapun pengukuran setiap indikator ialah dengan menggunakan skala likert dan disertai skor untuk setiap jawaban yang diberikan. Ada lima tingkatan skala Likert yaitu skala 1 dengan nilai terendah hingga skala 5 dengan nilai tertinggi. Skala terendah dengan skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju(STS), skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS), skor 4 untuk jawaban setuju (S) dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS). Definisi dan Operasional Variabel

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. <b>Mathis (2006)</b> ,	1. Kebutuhan eksistensi 2. Kebutuhan keterhubungan 3. Kebutuhan pertumbuhan  <b>Rivai (2011)</b>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para	Lingkungan kerja fisik: Penerangan cahaya, Suhu, kelembapan,	Likert

	pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Danang, 2015)	sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi tata letak, musik, keamanan. Lingkungan kerja non fisik: Hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerja. (Sedarmayanti, 2017)	
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	<i>Specific</i> <i>Measurable</i> <i>Achievable</i> <i>Reasonable</i> <i>Time-based</i> (Setiobudi, 2017)	Likert

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan dan keseluruhannya menjadi responden pada penelitian ini. Responden diminta untuk mengisi beberapa data pribadi seperti usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai tolak ukur awal penilaian kriteria dari masing-masing responden. Adapun karakteristik dari masing-masing responden pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Usia	<=30 Tahun	4	8,51%
	31-50 Tahun	43	91,49%
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	51,06%
	Perempuan	23	48,94%
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA	10	21,28%
	D3	3	6,38%
	S1	26	55,32%
	S2	8	17,02%
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	< 1 Tahun	0	0%
	1-5 Tahun	11	23,40%
	6-10 Tahun	2	4,25%
	> 10 Tahun	34	72,35%
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa usia responden sebanyak 43% berada pada kisaran 31-50 tahun dengan perbandingan pria lebih banyak daripada wanita dengan nilai sebesar 51,06% untuk keseluruhan responden pria. Untuk responden dengan pendidikan terakhir yaitu berlatar belakang Pendidikan S1 dengan nilai 55,32% dan selebihnya berpendidikan Strata 2 sebanyak 17,02%, D3 sebanyak 6,38% dan SMA sebanyak 21,28%.

**Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Dekriptif**

Descriptive Statistics						
		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Strategic Management Accounting		47	30	40	35,81	2,810
Lingkungan Bisnis		47	11	23	17,09	2,765
Kualitas Pimpinan		47	21	30	26,53	2,510
Kinerja		47	30	40	34,70	2,718
Valid N (listwise)		47				

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 4 dapat diamati bahwa nilai rata-rata lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa setiap variabel menghasilkan hasil yang baik dan menunjukkan hasil yang normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Keterangan	r hitung	r tabel	Hasil
Ybutir pertanyaan 1	0,599	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 2	0,714	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 3	0,621	0,288	Valid
Y butir pertanyaan.4	0,744	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 5	0,659	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 6	0,701	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 7	0,822	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 8	0,676	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 9	0,645	0,288	Valid
Y butir pertanyaan 10	0,801	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Keterangan	r hitung	r tabel	Hasil
X2 Pertanyaan 1	0,434	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 2	0,511	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 3	0,732	0,288	Valid

Keterangan	r hitung	r tabel	Hasil
X2 Pertanyaan 4	0,689	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 5	0,612	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 6	0,699	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 7	0,653	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 8	0,711	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 9	0,732	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 10	0,598	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 11	0,652	0,288	Valid
X2 Pertanyaan 12	0,601	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Keterangan	r hitung	r tabel	Hasil
X2 butir 1	0,788	0,288	Valid
X2 butir 2	0,801	0,288	Valid
X2 butir 3	0,732	0,288	Valid
X2 butir 4	0,656	0,288	Valid
X2 butir 5	0,747	0,288	Valid
X2 butir 6	0,711	0,288	Valid
X2 butir 7	0,629	0,288	Valid
X2 butir 8	0,780	0,288	Valid
X2 butir 9	0,735	0,288	Valid
X2 butir 10	0,698	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 4, 5, dan 6 yang merupakan nilai hasil dari masing-masing pertanyaan pada kuesioner terlihat bahwa variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai di atas kriteria 0,288 (r tabel). Untuk itu, pernyataan dalam variabel dapat dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan sebagai data penelitian secara statistik.

Nilai koefisien reliabilitas yang baik ialah di atas 0,70 ataupun lebih dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu

- a. Apabila nilai *alpha cronbach's* > 0,70 maka dinyatakan reliabel.
- b. Apabila nilai *alpha cronbach's* < 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja karyawan	0,783	0,70	Reliabel
Motivasi kerja	0,851	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja	0,799	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas yang merupakan hasil uji reliabilitas data, dinyatakan koefisien reliabilitas instrumen kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 sehingga kesimpulan dari uji tersebut adalah semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan layak dan reliabel untuk digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya apabila nilai *Asymp.Sig.* di atas 0,05, maka data berdistribusi normal serta kebalikannya apabila nilai *Asymp.Sig.* di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas perhatikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 8. Hasil Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19138899
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,072
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas di atas diperoleh nilai *Asymp Sig.* 0, Maka hasil uji normalitas penelitian ini dengan nilai *Asymp Sig.* 0,200 > 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Untuk hasil dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,645	1,701
	Lingkungan Kerja	,798	1,346

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 9 hasil statistik yang sudah dilakukan telah didapatkan dari variabel independen yaitu *strategic management accounting*, lingkungan bisnis, dan kualitas pimpinan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,00, sehingga dapat dikatakan model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam mendeteksi terjadinya heterokedastistas bisa menggunakan uji *glejser* dengan syarat apabila sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedastistas. Model yang dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heterokedastistas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Menggunakan Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,095	1,915		-1,097	,280
	Motivasi Kerja	,042	,072	,080	,407	,644
	Lingkungan Kerja	,019	,075	,029	,153	,877

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 10 hasil uji *glejser* diatas dapat dilihat keseluruhan dari variabel memiliki nilai sig > 0,05, maka dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam model persamaan berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Hasil uji t pada regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,688	3,101		2,445	,018
	Motivasi Kerja	,319	,109	,383	3,513	,001
	Lingkungan Kerja	,347	,078	,369	3,592	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Pada tabel 11 hasil uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan uraian sebagai berikut:

1. Hasil Uji H1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil hipotesis yang dapat dilihat pada Tabel 11 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,513 dan nilai sig yang diperoleh dari kolom significant sebesar 0,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (3,513) > t_{tabel} (2,017)$  dan  $sig (0,001) < \alpha (0,05)$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis diterima. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji H2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan bisnis berpengaruh terhadap kinerja hotel. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil hipotesis yang dapat dilihat pada Tabel 11 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,592 dan nilai sig yang diperoleh dari kolom significant sebesar 0,001. Dengan demikian  $t_{hitung} (3,5592) > t_{tabel} (2,017)$  dan  $sig (0,001) < \alpha (0,05)$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Artinya lingkungan bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Hasil Uji H3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar 50,605. Sedangkan F tabel sebesar 3,20. Karena F hitung  $>$  F tabel yaitu  $50,605 > 3,20$  atau nilai sig F  $(0,000) < \alpha = 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel independen dalam model terhadap variabel terikat, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pada uji koefisien determinasi bisa dilihat di tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,683	,725	1,584

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

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 12 bisa diketahui bahwa nilai *adjusted*  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,725 atau 72,5%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,95% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara simultan atau bersamaan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, 2010 *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arep, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas TrisSakti Jakarta.
- Firmanto, A., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor. *eProceedings of Management*, 9(2).
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusa*. Cetakan ke-11. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusuma, A. A. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 144 hal.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Mulyadi, D. 2015. *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nitisemito, A. 2008. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: Graha. O
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Deepublish.
- Priyatmo, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Simamora, H. 2004. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Predana Media Grup
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish.