

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Bekerja

Nurchika Rahayu H.\*<sup>1</sup>

Vania Juliyana<sup>2</sup>

Syifana Putri Z.<sup>3</sup>

Saridawati Saridawati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

\*e-mail: [chikarahayu82@gmail.com](mailto:chikarahayu82@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, guna mencapai tujuan organisasi yang terjaln secara sah tanpa melanggar hukum serta tetap menjunjung tinggi moralitas dan etika. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam unsur beberapa di antaranya ialah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang diperoleh melalui menyebarkan kuesioner. Teknik yang dipakai saat pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah menyebarkan kuesioner melalui sosial media, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, dan terdiri dari 12 pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui jumlah responden yang bekerja sebagai karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang atau 20%, lalu yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 80%. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel pelatihan lingkungan kerja, dan kinerja dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang berarti bahwa setiap pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

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

### Abstract

Performance is the result of work that can be obtained by a person or group of people in an organization, in order to achieve organizational goals that are legally established without violating the law and still upholding high morality and ethics. Employee performance is influenced by various elements, some of which are the work environment and work motivation. This research aims to determine the influence of the work environment on employee motivation at work. This research uses quantitative methods, data obtained through distributing questionnaires. The technique used when taking samples that researchers used was distributing questionnaires via social media, with a total of 30 respondents, and consisting of 12 questions. Based on the research results, it is known that the number of respondents who work as employees who are male is 6 people or 20%, then those who are female are 24 people or 80%. The research results obtained show that the work environment has a significant influence on employee performance. The results of the validity test show that the statements on the work environment training and performance variables are declared valid. The calculated  $r$  value for each statement is greater than the table  $r$  value, which means that each statement has a significant correlation with the total score. The results of this research show that a comfortable and conducive work environment can increase motivation and job satisfaction, as well as positively influence employee performance.

**Keywords:** Work Environment, Work Motivation.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, guna mencapai tujuan organisasi yang terjaln secara sah tanpa melanggar hukum serta tetap menjunjung tinggi moralitas dan etika. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, manajer bertanggung jawab memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai

dengan keinginan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam unsur beberapa di antaranya ialah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Khoiriyah (2009) dalam (Dantyo et al., 2014) menyatakan “lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan”. Hal ini disebabkan karena pekerja yang bahagia akan berusaha lebih keras dan semangat dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih besar. Lingkungan kerja pada hakikatnya terdiri dari lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan karyawan sehingga tidak lepas dari upaya peningkatan kinerja karyawan. Mempertahankan lingkungan kerja non-fisik yang positif menjadi syarat wajib untuk tetap mengembangkan kualitas berpikir pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya secara terus-menerus.

Semua organisasi akan berupaya semaksimal mungkin memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Salah satunya dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja akan menunjukkan semangat kerja dalam diri karyawan yang nantinya akan tercipta produktivitas kerja yang positif dan terstruktur.

Hal-hal negatif akan terjadi jika motivasi karyawan tidak segera ditangani dengan tepat, seperti penurunan kinerja karyawan yang juga akan berdampak pada menurunnya produktivitas dalam bekerja, seperti yang disampaikan Berliana (2010:1) dalam (Amalia, 2021) yang menuturkan “keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target Perusahaan, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam rangka pencapaian kinerja yang baik, setiap organisasi atau lembaga harus memperhatikan lingkungan kerja dalam lingkup lembaga tersebut”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dalam bekerja”.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dalam bekerja?”

### **METODE**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif, data yang diperoleh melalui menyebarkan kuesioner. “Kuesioner merupakan salah satu alat ukur yang dipergunakan sebagai pengukur kejadian yang digunakan oleh peneliti” (Kurnia Dewi et al., 2020). Teknik yang dipakai saat pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah menyebarkan kuesioner melalui sosial media, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, dan terdiri dari 12 pertanyaan. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan, dan dukungan dimana yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

|                     |     |        |
|---------------------|-----|--------|
| Sangat Setuju       | SS  | Skor 4 |
| Setuju              | S   | Skor 3 |
| Tidak Setuju        | TS  | Skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | Skor 1 |

Pemberian skor untuk Sangat Setuju diberi skor 5 tertinggi, setiap item jawaban disusun dari nilai tertinggi hingga nilai terendah, sehingga dapat ditetapkan skala interval dalam penelitian untuk variabel.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Identifikasi Responden**

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dalam bekerja, berikut adalah identitas responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 1.** Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No     | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1      | Pria          | 6         | 20%        |
| 2      | Wanita        | 24        | 80%        |
| Jumlah |               | 30        | 100%       |

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jumlah responden yang bekerja sebagai karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang atau 20%, lalu yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 80%.

#### Analisis Faktor Eksternal

**Tabel 2.** Tanggapan responden mengenai pernyataan tentang fasilitas yang disediakan ditempat bekerja

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 7         | 23,3%      |
| 2      | S         | 22        | 73,3%      |
| 3      | TS        | 1         | 3,3%       |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa 73,3% atau 22 tanggapan responden mengatakan bahwa ruang kerja ditempat mereka bekerja luas, atau dapat dikatakan fasilitasnya memadai, namun terdapat 1 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju mengenai ruangan kerja yang luas.

**Tabel 3.** Tanggapan responden mengenai udara dan kebersihan ditempat bekerja

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 9         | 30%        |
| 2      | S         | 20        | 66,7%      |
| 3      | TS        | 1         | 3,3%       |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Persentase responden yang sangat setuju (30%) cukup signifikan, menunjukkan bahwa banyak karyawan sangat puas dengan kebersihan tempat kerja, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti jadwal pembersihan yang dilakukan secara teratur, fasilitas pengelolaan sampah, atau praktik perawatan yang efektif, yang dapat mengarah pada lingkungan yang lebih sehat dan produktif.

Di sisi lain, hanya 3,3% responden yang memberikan pernyataan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa minoritas kecil karyawan tidak puas dengan kebersihan tempat kerja.

**Tabel 4.** Tanggapan responden mengenai keamanan peralatan kerja yang baik

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 9         | 30%        |
| 2      | S         | 21        | 70%        |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa 70% responden setuju dengan pernyataan bahwa keamanan peralatan kerja mereka sangat baik, sementara sebagian kecil lainnya atau 30% responden sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja umumnya puas dengan langkah-langkah keamanan yang diterapkan untuk melindungi peralatan kerja mereka.

**Tabel 5.** Tanggapan responden mengenai lokasi tempat kerja yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 4         | 13,3%      |
| 2      | S         | 16        | 53,3%      |
| 3      | TS        | 8         | 26,7%      |
| 4      | STS       | 2         | 6,7%       |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Berdasarkan hasil dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja (53,3%) merasa setuju bahwa tempat kerja mereka jauh dari tingkat kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan, sementara sebagian kecil lainnya (13,3%) sangat setuju. Di sisi lain, sebagian yang signifikan (26,7%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa beberapa pekerja mungkin terpapar tingkat kebisingan yang mengganggu. Hanya sebagian kecil (6,7%) yang sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa beberapa pekerja mungkin sangat tidak puas dengan tingkat kebisingan di tempat kerja mereka. Dalam keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja umumnya puas dengan tingkat kebisingan di tempat kerja mereka, tetapi beberapa mungkin terpengaruh oleh gangguan.

**Tabel 6.** Tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 9         | 30%        |
| 2      | S         | 20        | 66,7%      |
| 3      | TS        | 1         | 3,3%       |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Dapat dilihat dari tabel diatas mengenai fasilitas yang disediakan di tempat mereka bekerja sebagian besar pekerja (66,7%) setuju bahwa fasilitas yang disediakan baik, sementara sebagian kecil lainnya (30%) sangat setuju, sebagian kecil (3,3%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang bisa dikatakan fasilitas yang disediakan kurang memadai.

**Analisis Faktor Internal****Tabel 7.** Tanggapan responden mengenai hubungan yang baik antar karyawan

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 12        | 40%        |
| 2      | S         | 18        | 60%        |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024*

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasilnya menunjukkan sebagian besar responden (60%) setuju bahwa mempunyai hubungan yang baik antar karyawan sangat penting. Sedangkan (40%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut, dan 0% responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa semua responden memahami pentingnya membangun hubungan yang baik antar karyawan dalam suatu organisasi.

**Tabel 8.** Tanggapan responden mengenai hubungan yang baik antar karyawan dengan pemimpin

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 10        | 33,3%      |
| 2      | S         | 20        | 66,7%      |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

**Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024**

Berdasarkan hasil data diatas yang menunjukkan (66,7%) setuju bahwa hubungan yang baik antar karyawan dengan pemimpin sangat penting. Sedangkan sebagian kecil lainnya (33,3%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan pemimpin juga lebih mungkin untuk memiliki kesadaran tim, meningkatkan komunikasi, dan mengatasi masalah yang timbul.

**Tabel 9.** Tanggapan responden mengenai menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 11        | 36,7%      |
| 2      | S         | 19        | 63,3%      |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

**Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024**

Berdasarkan hasil data diatas bahwa sebagian besar responden (63,3%) setuju bahwa menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri sangat penting. Sedangkan sebagian kecil lainnya (36,7%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memahami pentingnya menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.

**Tabel 10.** Tanggapan responden mengenai ter-motivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan tepat waktu.

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 15        | 50%        |
| 2      | S         | 15        | 50%        |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

**Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024**

Berdasarkan hasil data diatas 50% menyatakan sangat setuju, dan 50% menyatakan setuju, yang artinya mereka memahami bahwa pentingnya, pengawasan, komunikasi, keterampilan, dan kesadaran untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan tepat waktu. Mereka memahami bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, pengawasan dapat membantu dalam mencapai tujuan.

**Tabel 11.** Tanggapan responden mengenai ter-motivasi dengan lingkungan kerja yang ter-organisir dan terawat.

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 14        | 46,7%      |
| 2      | S         | 16        | 53,3%      |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

**Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024**

Berdasarkan hasil data diatas bahwa 46,7% sangat setuju, dan 53,3% setuju dengan lingkungan kerja yang ter-organisir dan terawat dapat membantu meningkatkan kenyamanan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan terawat akan lebih mungkin untuk memiliki motivasi yang tinggi. Memahami bahwa lingkungan kerja yang ter-organisir dan terawat dapat membantu meningkatkan keteraturan, kenyamanan, komunikasi, keterampilan, dan kesadaran karyawan.

**Tabel 12.** Tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan mengenai bonus yang sesuai

| No | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|----|-----------|-----------|------------|
| 1  | SS        | 15        | 50%        |
| 2  | S         | 15        | 50%        |

|        |     |    |      |
|--------|-----|----|------|
| 3      | TS  | 0  | 0    |
| 4      | STS | 0  | 0    |
| Jumlah |     | 30 | 100% |

**Sumber :** Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil data diatas bahwa 50% menyatakan sangat setuju, dan 50% menyatakan setuju, yang artinya penilaian hasil kinerja pribadi dapat membantu meningkatkan motivasi kerja ,dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai hasil kinerja yang baik akan lebih mungkin untuk menerima bonus yang sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. Hal ini bisa meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

**Tabel 13.**Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja mempengaruhi rasa kepuasan dan termotivasi dalam bekerja

| No     | Tanggapan | Frekuensi | Presentase |
|--------|-----------|-----------|------------|
| 1      | SS        | 15        | 50%        |
| 2      | S         | 15        | 50%        |
| 3      | TS        | 0         | 0          |
| 4      | STS       | 0         | 0          |
| Jumlah |           | 30        | 100%       |

**Sumber :** Data Olahan Peneliti, 2024

Dapat dilihat dari hasil diatas bahwa sebagian besar atau 50% responden sangat setuju tentang lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat berkontribusi pada penurunan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mempengaruhi rasa kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

“Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur” (Sugiyono, dalam Dewi & Sudaryanto, 2020). Berikut adalah hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 14.** Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

| Nomor Item Motivasi Kerja (X)  | r hitung | r table | Keterangan |
|--------------------------------|----------|---------|------------|
| X1.1                           | .690     | 0.374   | Valid      |
| X1.2                           | .794     | 0.374   | Valid      |
| X1.3                           | .697     | 0.374   | Valid      |
| X2.1                           | .693     | 0.374   | Valid      |
| X2.2                           | .571     | 0.374   | Valid      |
| X2.3                           | .811     | 0.374   | Valid      |
| X2.4                           | .819     | 0.374   | Valid      |
| Nomor Item Kinerja Pegawai (Y) | r hitung | r tabel | Keterangan |
| Y.1                            | .813     | 0.374   | Valid      |
| Y.2                            | .837     | 0.374   | Valid      |
| Y.3                            | .914     | 0.374   | Valid      |
| Y.4                            | .869     | 0.374   | Valid      |
| Y.5                            | .740     | 0.374   | Valid      |

**Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian, 2024**

Dari uraian diatas dapat dinyatakan valid ketika  $r$  hitung lebih besar dari 0.374, sebaliknya jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0.374 maka dapat dinyatakan *invalid*. Jadi setiap pertanyaan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan (pegawai) maka diperoleh  $r$  hitung  $> r$  tabel (0.374).

**2. Uji Reabilitas****Tabel 15.**Hasil Uji Reabilitas Data

| Variabel     | Cronbach's Alpha | Batas Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|--------------|------------------|------------------------|------------|
| Variabel X.1 | 0.740            | $\geq 0.60$            | Reliabel   |
| Variabel X.2 | 0.676            | $\geq 0.60$            | Reliabel   |
| Variabel Y   | 0.656            | $\geq 0.60$            | Reliabel   |

**Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian, 2024**

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukan semua variabel lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di pergunakan untuk semua variabel dapat diandalkan atau aman sebagai alat ukur variabel, atau kuesioner pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang disusun oleh peneliti adalah reliabel konsisten dengan kategori sedang.

**Analisis Pengaruh Lingkungan Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan****1. Analisis Rergesi Linear Sederhana****Tabel 16.** Model Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2.912                       | 2.806      |                           | 1.038 | .309 |
|       | Total_X1   | .844                        | .316       | .430                      | 2.675 | .013 |
|       | Total_X2   | .485                        | .207       | .377                      | 2.346 | .027 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian, 2024**

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut

- Nilai  $H_0 = 0.844$  menunjukan jika variabel lingkungan kerja (X) kontan atau nol (0), maka nilai motivasi kinerja karyawan sebesar 0,844.
- Nilai  $H_1 = 0.485$ , menunjukan variabel lingkungan kerja (X) turun.

X1 memiliki koefisien yang sangat signifikan dengan variabel dependen, sehingga  $H_0$  dapat ditolak dan  $H_1$  diterima.

**2. Analisis Koefisien Korelasi (r)****Tabel 17.** Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y  
**Model Summary**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .707 <sup>a</sup> | .500     | .463              | 1.544                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel : Motivasi Kerja

**Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian, 2024**

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas variabel bebas, yaitu variabel lingkungan

kerja mempunya hubungan dengan motivasi kerja hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0.707.

### 3. Uji t (Korelasi Persial)

**Tabel 18.** Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. |
| 1     | (Constant)           | 2.912                       | 2.806      |                           | 1.038 | .309 |
|       | Lingkungan kerja X1  | .844                        | .316       | .430                      | 2.675 | .013 |
|       | Lingkungan kerja _X2 | .485                        | .207       | .377                      | 2.346 | .027 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Sumber :** Data Olahan SPSS Penelitian, 2024

Uji parsial sering dikenal dengan uji t, yaitu digunakan untuk mengevaluasi variabel apakah variabel independel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja X1 memiliki nilai t yang lebih besar dari nilai kritis (2.675) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 (0.013), sehingga koefisien regresi tersebut signifikan.

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja \_X2 memiliki nilai t yang lebih besar dari nilai kritis (2.346) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 (0.027), sehingga koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen, lingkungan kerja X1 dan lingkungan kerja X2, memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel pelatihan lingkungan kerja, dan kinerja dinyatakan valid. Nilai  $r$  hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang berarti bahwa setiap pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

1. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja, dan kinerja dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel, yang berarti setiap pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, yang artinya kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut reliabel dan konsisten. Kuesioner tersebut dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel-variabel.
3. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.707 menunjukkan terdapat hubungan yang kuat, antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.
4. Hasil dari analisis persamaan regresi linier sederhana menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien yang sangat signifikan, dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai  $H_o = 0.844$  menunjukkan variabel lingkungan kerja ( $X$ ) konstan atau nol (0), maka nilai motivasi kinerja karyawan sebesar 0,844.
5. Hasil dari uji  $t$  menunjukkan koefisien regresi untuk lingkungan kerja  $X_1$ , dan lingkungan kerja  $X_2$  memiliki nilai  $t$  yang lebih besar dari nilai kritis dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen, lingkungan kerja  $X_1$  dan lingkungan kerja  $X_2$  memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang disediakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA*.
- Dantyo, R., Endang, P., Astuti, S., & Ruhana, I. (2014). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 14, Issue 2).
- Kurnia Dewi, S., Sudaryanto, A., Studi Keperawatan, P., Muhammadiyah Surakarta, U., & Komunitas, K. (2020). *73 Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah*.
- Motivasi, P., Produktivitas, T., Karyawan, K., Fajar, P. R., Tulungagung, B., & Rahmawati, D. (2013). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PR FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG*. In *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* (Vol. 1, Issue 1).