

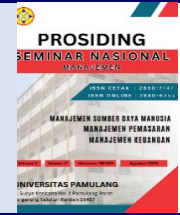


# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22947-22954

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Tempat Pabrik Tahu MDS

Ray Prananta<sup>1</sup>, Heri Murtiyoko<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: rayprananta77@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu MDS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan penyebaran kuesioner yang berisi 10 pertanyaan terkait variabel Motivasi (X1), 10 pertanyaan terkait variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan 10 pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan (Y) kepada 54 responden yang merupakan karyawan pada Pabrik Tahu MDS. Pengolahan data menggunakan Statistical Product and Service Solution for windows version 22 (SPSS versi 22). Metode analisis yang dipakai adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t parsial, Uji F simultan. Berdasarkan hasil penelitian data-data yang telah memenuhi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: <math>Y = 7.881 + 0,251 (X1) + 0,602 (X2)</math>, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,516. Data tersebut mengindikasikan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memberikan kontribusi sebesar 51,6% sisanya 48,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance</i></p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at Tofu Factory MDS. The method used in this study is a quantitative descriptive method and questionnaire distribution which contains 10 questions related to the Work Motivation variable (X1), 10 questions related to the Physical Work Environment variable (X2), and 10 questions related to employee performance variables (Y) to 54 respondents who are employees at Tofu Factory MDS. Data processing uses Statistical Product and Service Solution for windows version 22 (SPSS version 22). The analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Determination Coefficient Test, Multiple Linear Regression Test, Partial t Test, Simultaneous F Test. Based on the results of the research, the data that have met the Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Test were processed so that the regression equation was produced as follows: <math>Y = 7.881 + 0,251 (X1) + 0,602 (X2)</math>, with a determination coefficient (R Square) value of 0.516. The data indicates that the Work Motivation and Physical Work Environment variable on Employee Performance</i></p>

---

*contribute 51.6%, the remaining 48.4% is explained by other variables outside this study.*

---

## PENDAHULUAN

Keuntungan digitalisasi bagi dunia manajemen sumber daya manusia antara lain: analitis yang mendalam dan tingkat kinerja yang lebih tinggi; efisiensi yang lebih besar dalam perekrutan, seperti penggantian *curriculum vitae* (CV) manual dan penyaringan otomatis yang menyelesaikan tugas-tugas tersebut dalam hitungan detik; transparansi dan akses yang lebih besar ke kumpulan data yang sebelumnya tertutup; pemantauan karyawan secara *realtime*; otomatisasi tugas transaksional; lebih banyak analitik SDM yang 'mendorong' pelaporan ke mitra lini yang memungkinkan mereka melihat data yang relevan secara *realtime* dan mengambil tindakan yang sesuai. Baranes & Palas menulis bagaimana alat pembelajaran mesin dapat membuat model yang canggih, tepat, cepat dan efektif untuk proses keputusan yang kompleks dan menuntut komputasi, ini akan berdampak pada analitik SDM dan proses.

Motivasi kerja yaitu melakukan pekerjaan secara giat. Sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan lebih bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpastian akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasi kerjanya (Mangkunegara, 2017:93).

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat pada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugasnya, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya adanya air conditioner (AC).

Berdasarkan observasi, pekerja di Pabrik Tahu MDS banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada seperti melanggar jam kerja, jam istirahat dan jam pulang yang di langgar oleh beberapa karyawan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2015:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini di Pabrik Tahu MDS yaitu terdapat 54 orang. Menurut Sugiyono (2015:81) “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan”. Adapun teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling menggunakan Sampling Jenuh. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.178	4.076		7.404	.000
	motivasi	.364	.110	.419	3.327	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 30,178 + 0,364 X_1$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai constanta sebesar 30,178 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X<sub>1</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 30,178 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,364 diartikan apabila constanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,364 poin.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.338	4.641		3.090	.003
	Lingkungan kerja	.665	.105	.660	6.340	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,338 + 0,665 X_1$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 14,338 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,338 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,665 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,660 poin.

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.881	4.883		1.614	.113
	Motivasi	.251	.087	.289	2.894	.006
	Lingkungankerja	.602	.101	.597	5.983	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,881 + 0,251 X_1 + 0,602 X_2$  Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 7,881 diartikan bahwa jika variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 7,881 poin.
- Nilai motivasi ( $X_1$ ) 0,251 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,251 poin.
- Nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) 0,602 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,602 poin.

### Analisis Koefisien Kroelasi

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Correlations			
		Motivasi	kinerja karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.419**
	Sig. (2-tailed)		0.002
	N	54	54
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	
	N	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,419 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat sedang.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Correlations			
		Lingkungan kerja	kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	54	54
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660, artinya kedua variabel mempunyai tingkathubungan yang sangat sedang.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.497	3.593
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat sedang terhadap kinerja karyawan

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.419 <sup>a</sup>	.175	.160	4.642
a. Predictors: (Constant), motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,175 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 17,5%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-17,5\%) = 82,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Analisa Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.425	3.840
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,436 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 43,6\%) = 56,4\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.497	3.593
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 9, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,516, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-51,6\%) = 48,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Dalam pengujian ini, menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 22.0. Pada uji t (Uji Parsial) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

Pada tahap analisis, dengan membandingkan antara thitung dengan ttabel serta signifikansinya. Ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan Signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan Signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.881	4.883		1.614	.113
	Motivasi	.251	.087	.289	2.894	.006
	Lingkungan kerja	.602	.101	.597	5.983	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil pengujian untuk variabel motivasi (X1) diperoleh nilai thitung 2,894 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006 nilai ini lebihkecil dari 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaannya thitung  $> t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian variable lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai hitung 5,983 Dengan tingkat signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.703	2	350.352	27.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	658.500	51	12.912		
	Total	1359.204	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 22

Berdasarkan hasil tabel 12 diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 27,134 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,18 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

#### Pembahasan Penelitian

##### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 30,178 + 0,364 X_1$  Nilai koefisien korelasi sebesar 0,419 Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,175 atau sebesar 17,5%. Sedangkan sisanya sebesar 82,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,894 > 2,010$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu MDS

##### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,338 + 0,665 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,660. Artinya kedua variabel mempunyai

tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,436 atau sebesar 43,6%. Sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,983 > 2,010)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu MDS

### **Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,881 + 0,251 X_1 + 0,602 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,718. artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 71,8% sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 27,134 > F_{tabel} 3,18$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Tahu MDS. pada yang telah diuraikan, maka penelitan dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 30,178 + 0,364 X_1$  Hal ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $(2,894 > 2,010)$ , hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,006 < 0,05)$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14,338 + 0,665 X_1$ . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,983 < 2,010)$ , hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,881 + 0,251 X_1 + 0,602 X_2$ . dan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(27,134 > 3,18)$  hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

### **REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Anang, Firmansyah (2018). Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bumi Aksara ,Jakarta, (2017).

- Indah Hartatik Puji, 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). Human resource management: Essential perspectives (7th ed.). Boston: Cengage Learning  
Media Group
- Sari, T I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jakarta. repository.uinjkt.ac.id
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana, 2016
- Zainul, Veithzal Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan