

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN
BENCANA KOTA BANDUNG**

Shanti Nur Ramdhani; Dian Indiyati

Universitas Telkom

ARTICLE INFO

Keywords:

*Work Environment, Work Motivation,
Employee Performance*

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan

Corresponding author:

Shanti Nur Ramdhani

shantirmdhnn@student.telkomuniversity.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to find out how much influence the work environment and work motivation have on employee performance both partially and simultaneously in the Bandung City Fire and Disaster Management Service. The type of research used in this research is quantitative research. Data collection methods taken in this study were interviews and questionnaires. The sample in this study is a saturated sample, because all members in the population can be used as a sample, amounting to 141 employees of the Bandung City Fire and Disaster Management Service. The analysis used in processing the data in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software version 3.2.9. The results obtained in this study stated that there was a positive and significant influence between work environment variables and work motivation on employee performance at the Bandung City Fire and Disaster Management Service both partially and simultaneously.*

Abstrak *Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dalam Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode pengambilan data yang diambil dalam penelitian ini yaitu wawancara dan pengisian kuisioner. Sampel pada penelitian ini termasuk sampel jenuh, karena seluruh anggota yang berada di populasi dapat dijadikan sampel yang berjumlah sebesar 141 karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Analisis yang digunakan dalam mengolah data di penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS versi 3.2.9. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang menghasilkan performa tinggi, dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dikarenakan kontribusi yang besar berasal dari sumber daya manusia (SDM) selain itu terdapat juga pendukung seperti kecanggihan peralatan produksi, fasilitas, dan infrastruktur yang memadai. (Ayuningtias., *et al*, 2018). Sumber daya manusia yang bagus menghasilkan kinerja yang bagus dan begitupula sebaliknya. Sudaryo., *et al* (2019) menjelaskan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan individu dalam saat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan, serta mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Instansi perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja, karena dengan itu dapat diketahui kemampuan karyawan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sinambela, 2016).

Instansi perlu memperhatikan kinerja karyawan, karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari lingkungan kerja. Sehubungan dengan itu, agar karyawan dapat bekerja secara optimal, tentunya membutuhkan lingkungan kerja dengan kenyamanan dan peralatan yang memadai, serta keterikatan yang harmonis antar karyawan. Lingkungan kerja tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yuliantari dan Prasasti, 2020). Suwandi dan Daryanto (2018) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat berupa aspek sosial dan fisik dalam perusahaan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ketika mengerjakan tugasnya. Selain itu, Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerjali, budaya organisasi, motivasi kerja, keahlian, pengetahuan, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Hartini (2021) menjelaskan mengenai pengertian motivasi kerja yaitu pemberian semangat sebagai penguat bagi karyawan agar mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pendapat lain mengemukakan, motivasi kerja merupakan situasi psikologis pada seseorang yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu hal, sehingga terjadi perubahan perilaku untuk mencapai tujuan (Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati, 2018). Karyawan mempunyai motivasi dikarenakan karyawan tersebut menyukai hal yang mereka lakukan dan dianggap penting yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Azis., *et al*, 2019). Persoalan motivasi kerja terkadang sulit dalam menetapkan upah yang dianggap penting oleh pekerja, karena apa yang dianggap penting oleh satu individu belum tentu memiliki kepentingan yang sama bagi individu lain. (Indriansyah, 2018).

Penemuan fenomena pada penelitian mengenai lingkungan kerja yaitu kurangnya tempat penyimpanan dokumen-dokumen fisik, belum terciptanya kondisi nyaman di dalam ruang kerja seperti belum ada pendingin ruangan, kondisi wifi yang kurang stabil di beberapa ruangan, dan belum adanya lahan parkir motor yang mumpuni di sekitar tempat kerja. Serta pada dimensi lingkungan kerja non fisik, masih terdapat keterkaitan atasan dengan bawahan masih terdapat kekakuan, karena di dalam instansi masih terdapat sistem komando sehingga terjadi kekakuan antara atasan dengan bawahan. Motivasi kerja instansi pun mengalami penurunan yang dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menurun, menurut wawancara yang telah dilakukan motivasi tersebut turun disebabkan karena kurangnya apresiasi yang dapat memberikan kesejahteraan pegawai contohnya pemberian imbalan bagi pegawai yang berprestasi. Sehingga terjadinya beberapa permasalahan yang dijelaskan diatas, dapat menyebabkan

kinerja karyawan masih dibidang belum optimal yang berpengaruh kepada penurunan instansi juga tentunya.

Penelitian Astriono, Midowati (2022) dan Abid, Irgas (2022), mengemukakan bahwa pada penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek yang mereka teliti baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian Deviana, Asiati, dan Yamaly (2023) memiliki hasil yang berbeda yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

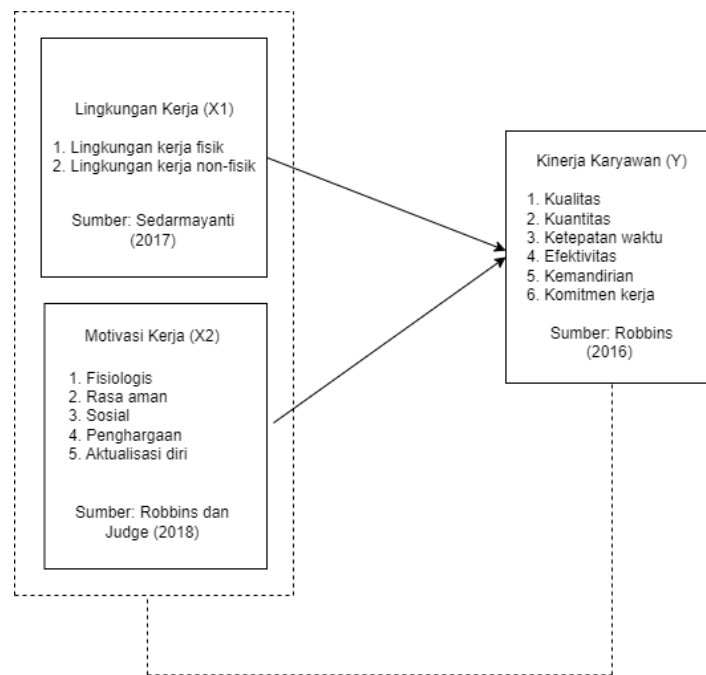
Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, termasuk peralatan, fasilitas, bahan yang digunakan, metode kerja, jadwal atau waktu kerja, serta hubungan antara karyawan dan manajemen perusahaan (Indiyati, 2023). Menurut Enny (2019) lingkungan kerja meliputi semua faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan untuk memperoleh kinerja yang optimal, sedangkan lingkungan kerja sebagai sarana yang memfasilitasi perkembangan karyawan dan memberikan dukungan yang diperlukan agar kinerja individu dapat ditingkatkan. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek langsung maupun tidak langsung yang meliputi elemen fisik (*physique*) maupun elemen yang bukan fisik atau non fisik (*non-physique*) yang memiliki pengaruh terhadap bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas mereka. (Ronal dan Hotlin, 2020). Menurut beberapa pendapat ahli tersebut di atas, lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang memiliki dampak terhadap individu tau pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019) motivasi adalah faktor terpenting untuk mencapai satu tujuan. Dengan adanya motivasi setiap individu tentunya memiliki keinginan sehingga individu tersebut mendapatkan dorongan untuk bertindak dan berperilaku. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dorongan yang berpengaruh bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Contohnya seperti menggerakkan agar melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar dapat memenuhi harapan dan mencapai tujuan (Indiyati, Kurniawan, dan Choirunnisa, 2018). Menurut Emda (2018) Motivasi adalah kekuatan yang terdapat di diri manusia, kekuatan ini dari luar dan dalam. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan motivasi merupakan factor pendorong yang memiliki pengaruh terhadap perilaku individu dalam mencapai tugas yang diinginkan. Motivasi bersumber dari dalam diri individu sendiri atau dipengaruhi oleh orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang dijelaskan oleh Kasmir (2016) merupakan hasil dan perilaku dari suatu pekerjaan yang telah mencapai tujuan dalam penyelesaian tugasnya dan telah memenuhi kewajiban yang telah diberikan pada periode tertentu. Indiyati., *et al* (2021) mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh para karyawan dalam tugas yang mereka emban sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu Serta menurut Zulkifli (2019) kinerja adalah hasil dari usaha individu dalam suatu perusahaan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Dari beberapa penjelasan diatas, mendapatkan ringkasan kinerja adalah *ouput* dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

H2: Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung .

. H3: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung .

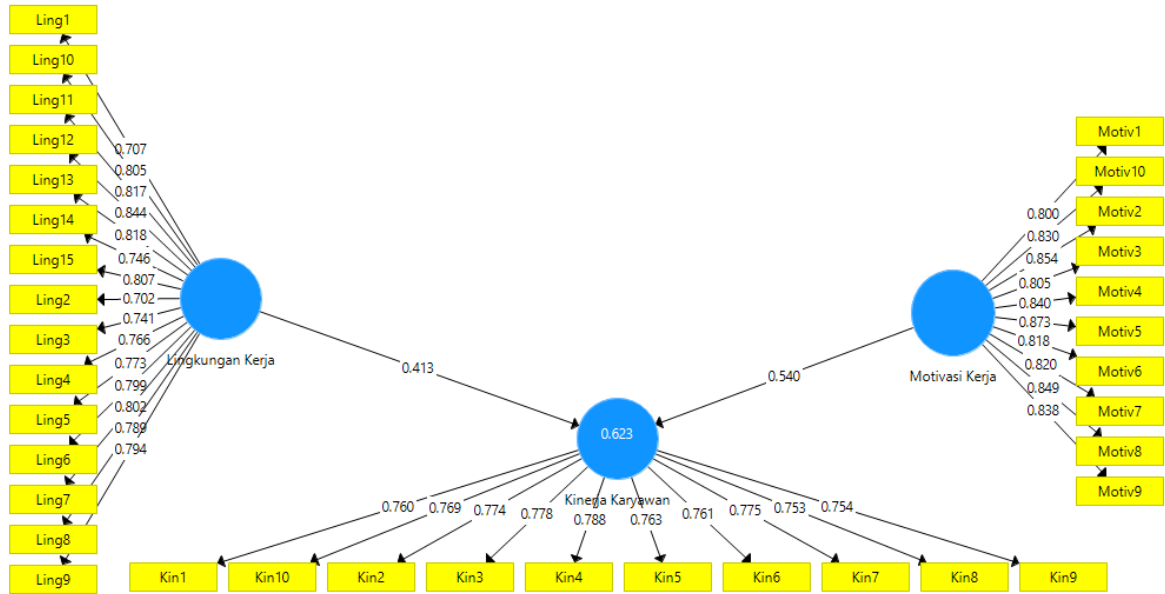
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis yang bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini terdiri dari 141 karyawan yang merupakan karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Dalam penelitian ini, digunakan sampel jenuh sehingga seluruh karyawan terlibat sebagai responden, hal ini bertujuan untuk menghasilkan generalisasi yang akurat dengan tingkah kesalahan yang minimal. Data primer dan data sekunder adalah jenis data yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini, data-data tersebut dikumpulkan melalui proses *interview* (wawancara), pengisian kuisisioner, referensi literatur, dan internet. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur seberapa kuat variabel yang akan diuji dengan rentang nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) hal ini memungkinkan responden untuk mengisi sesuai dengan pendapatnya terkait item pernyataan yang diberikan. Dalam analisis penelitian ini menggunakan permodelan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Definisi operasional dalam penelitian ini ditampilkan dalam pada tabel berikut:

Operasional variabel penelitian ini terdiri dari variabel lingkungan kerja yang menggunakan teori indikator menurut Sedarmayanti (2017), Motivasi Kerja diambil menurut teori Robbins dan Judge (2018), serta variabel lingkungan kerja diambil dari teori menurut Robbins (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran



Gambar 1 Model Pengukuran
Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Tabel 1 Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Cronbach's α	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	LK1	0.708	0,611	0.955	0.959
	LK2	0.700			
	LK3	0.740			
	LK4	0.764			
	LK5	0.773			
	LK6	0.798			
	LK7	0.802			
	LK8	0.788			
	LK9	0.793			
	LK10	0.806			
	LK11	0.818			
	LK12	0.844			
	LK13	0.819			
	LK14	0.748			
	LK15	0.808			
Motivasi Kerja	MK1	0.800	0,694	0.951	0.958
	MK2	0.854			
	MK3	0.873			
	MK4	0.840			
	MK5	0.805			
	MK6	0.818			
	MK7	0.820			
	MK8	0.849			
	MK9	0.838			
	MK10	0.830			
Kinerja Karyawan	KK1	0.762	0,589	0.923	0.935
	KK2	0.774			
	KK3	0.778			
	KK4	0.789			
	KK5	0.761			
	KK6	0.761			
	KK7	0.775			
	KK8	0.754			
	KK9	0.754			
	KK10	0.769			

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Validitas ini dapat diukur menggunakan nilai Loading Factor dan nilai AVE. Loading factor yang baik memiliki nilai $> 0,7$ agar dapat dikatakan bahwa item tersebut valid, berdasarkan hasil pengolahan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3 diperoleh hasil bahwa seluruh indikator mempunyai skor diatas syarat kriteria yang bernilai 0,70. dapat dikatakan, bahwa penelitian ini memiliki validitas konvergen yang tinggi. Selanjutnya pada Tabel 3, menjelaskan hasil pengolahan data untuk mendapatkan nilai AVE. Variabel dianggap valid jika mendapatkan skor melebihi 0,50. Nilai AVE pada ketiga variabel penelitian ini mempunyai skor melebihi 0,50. Oleh karena itu, ditarik kesimpulan penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik, karena memenuhi kroteria yang diterapkan.

Tabel 2 Cross Loading

	Lingkungan Ker	Motivasi Kerja	Kinerja Karyaw
LK1	0.708	0.133	0.370
LK2	0.700	0.167	0.317
LK3	0.740	0.154	0.365
LK4	0.764	0.116	0.359
LK5	0.773	0.183	0.380
LK6	0.798	0.252	0.494
LK7	0.802	0.304	0.537
LK8	0.788	0.306	0.492
LK9	0.793	0.346	0.553
LK10	0.806	0.280	0.485
LK11	0.818	0.392	0.553
LK12	0.844	0.398	0.562
LK13	0.819	0.367	0.540
LK14	0.748	0.272	0.448
LK15	0.808	0.339	0.533
MK1	0.335	0.800	0.582
MK2	0.289	0.854	0.581
MK3	0.310	0.873	0.591
MK4	0.234	0.840	0.560
MK5	0.309	0.805	0.582
MK6	0.344	0.818	0.576
MK7	0.322	0.820	0.514
MK8	0.302	0.849	0.588
MK9	0.312	0.838	0.579
MK10	0.235	0.830	0.574
KK1	0.436	0.623	0.762
KK2	0.451	0.545	0.774
KK3	0.423	0.557	0.778
KK4	0.512	0.541	0.789
KK5	0.455	0.526	0.761

KK6	0.460	0.598	0.761
KK7	0.473	0.531	0.775
KK8	0.483	0.442	0.754
KK9	0.509	0.452	0.754
KK10	0.493	0.440	0.769

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Apabila akar AVE pada setiap konstruk melebihi akar AVE pada konstruk lainnya, dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE terdapat validitas diskriminan. Pada penelitian ini, dalam Tabel 3 dapat diamati bahwa seluruh nilai *cross loading* yang berasal dari setiap indikator mempunyai hasil yang lebih tinggi daripada variabel lainnya.

Tabel 3 *Fornell Larcker* dan HTMT

	<i>Fornell Larcker</i>			HTMT		
	LK	MK	KK	LK	MK	KK
LK	0,782					
MK	0,359	0,833		0,359		
KK	0,611	0,689	0,768	0,636	0,730	

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Selain *cross loading*, dapat dilihat dari nilai Kriteria *Fornell Larcker* dan HTMT. Pada Tabel 4 menunjukkan nilai akar AVE lebih tinggi dibanding konstruk lainnya, sehingga *Fornell Larcker* sudah memenuhi persyaratan yang dibuktikan dengan nilai tertinggi berada pada variabel motivasi sebesar 83,8% dan nilai terendah berada pada variabel kinerja karyawan sebesar 76,8%. Sedangkan pada Tabel 5, diperoleh hasil HTMT yang kurang dari 0,90 sesuai dengan ketentuan bahwa HTMT yang baik memiliki nilai dibawah 0,90. Sehingga dari perolehan nilai *cross loading*, *Fornell Larcker*, dan HTMT dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki diskriminan yang baik.

Cronbach's Alpha dan *Composite Reability* dapat digunakan reabilitas dari sebuah penelitian. Reabilitas yang baik ditunjukkan dengan nilai diatas 0,70. Pada Tabel 2, menunjukkan bahwa *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel mempunyai skor melebihi 0,70. Dapat disimpulkan, Reabilitas yang baik dimiliki oleh penelitian ini.

Goodness of Fit (GOF)

Kriteria kesesuaian yang digunakan pada penelitian ini diantaranya *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), NFI, RMS Theta. Indikator yang menunjukkan kualitas SRMR adalah saat nilainya kurang dari 0,08. Sedangkan, NFI dianggap memadai jika memiliki tingkat kecocokan di atas 0,90. Selain itu, nilai RMS Theta yang mendekati nol mengindikasikan kesesuaian model yang baik (Ghozali, 2021)

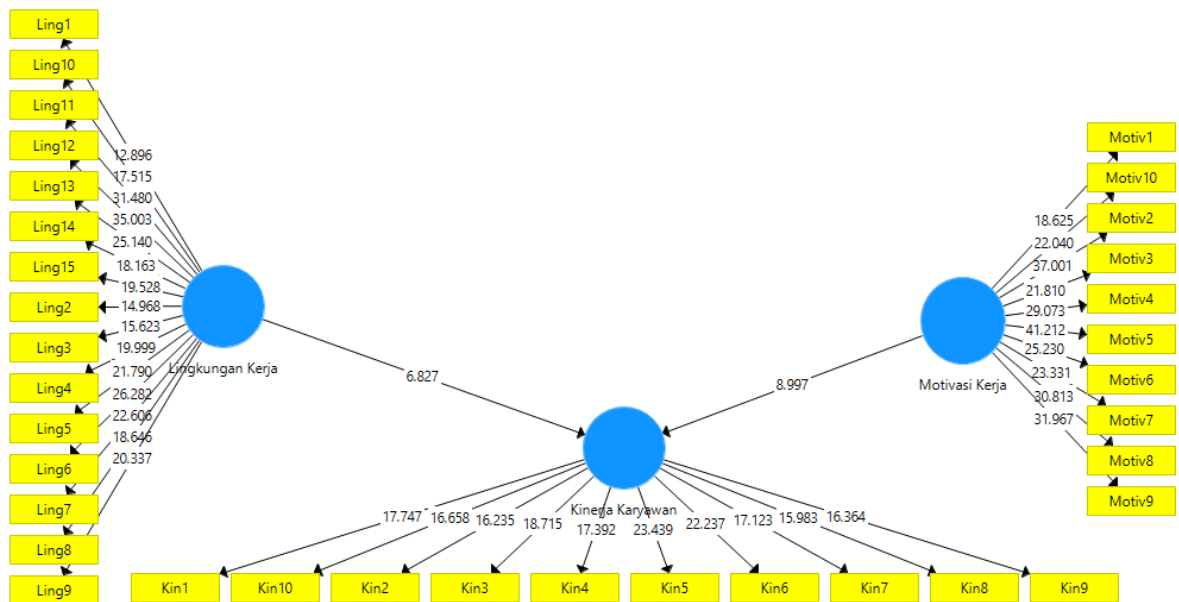
Tabel 4 Goodness of Fit (GOF)

Kriteria	Nilai
NFI	0,738
SRMR	0,071
RMS Theta	0,139

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa SRMR memenuhi persyaratan dengan nilai kurang dari 0,80, menunjukkan bahwa model ini sesuai.. NFI yang berada dibawah 0,90 menunjukkan marginal fit karena memiliki nilai 0,738 sedangkan kriteria NFI memiliki nilai diatas 0,90. RMS Theta sudah tergolong memiliki model fit yang baik dibuktikan dengan hasil 0,139 yang mendekati nilai 0.

Model Struktural



Gambar 1 Rancangan Model Struktural
 Sumber: Hasil Pengolahan Pada SmartPLS Versi 3 (2023)

Model ini digunakan ketika ingin menjelaskan keterkaitan pengaruh antar variabel laten. Model ini memiliki tiga pengukuran, diantaranya R-Square, F-Square, dan Q-Square. Pengujian R-Square dilakukan untuk membuktikan apakah adanya pengaruh antara variabel laten eksgosen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 5 Q-Square

	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,626	0,620

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Hasil pada R-Square dalam penelitian ini mendapatkan nilai sebesar 0,620 yang menunjukkan bahwa model ini memiliki kategori moderat yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 62%, sementara itu sebesar 38% variabel lain yang mempengaruhi tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 6 F-Square

	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja			0,405
Motivasi Kerja			0,675
Kinerja Karyawan			

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berdampak yang signifikan terhadap indikator kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian F-Square. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 0,405 atau 40,5% dan motivasi kerja berdampak sebesar 0,675 atau 67,5%. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai melebihi 0,35 menunjukkan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 7 Q-Square

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Lingkungan Kerja	2.115.000	2.115.000	
Motivasi Kerja	1.410.000	1.410.000	
Kinerja Karyawan	1.410.000	903.526	0.359

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Pada pengujian Q-Square, nilai *predictive relevance* dilihat dari nilai Q-Square yang melebihi 0. Penelitian ini membuktikan bahwa pada pengolahan data memperoleh hasil sebesar 0,359. Sehingga dapat ditarik kesimpulan penelitian ini memiliki nilai Q-Square sebesar 35,9% serta *predictive relevance* karena memiliki nilai Q-Square melebihi 0.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Koefisien J	T-Statist	T-Table	Keterangan
H1	LK -> KK	0,000	6,627	1,96	Diterima
H2	MK -> KK	0,000	9,200	1,96	Diterima
	Path	Koefisien J	F-Hitung	F-Table	Keterangan
H3	LK dan MK ->	0,000	109,72	3,06	Diterima

Sumber: Data yang telah diolah (2023)

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dan signifikan oleh lingkungan kerja pada objek penelitian ini. Hal ini didukung oleh T-statistik sebesar 6,627 yang melebihi nilai kriteria sebesar 1,96 dengan P-value yang bernilai 0,000 P-value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting yang dapat menghasilkan baik atau buruknya hasil pekerjaan karyawan. Kenyamanan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang lancar dengan rekan kerja, sudah pasti performa yang dihasilkan pun baik (Kurnia, Widodo, dan Zuhroh, 2022). Penelitian serupa dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019); Gultom., *et al* (2021); Sugiarti (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berdampak serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwasanya hipotesis ini diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan T-statistik sebesar 9,200 yang memenuhi kriteria T-Tabel diatas 1,96 dengan P-value berada pada nilai 0,000 dibawah 0,05. Efrinawati., *et al* (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi timbul dari individu yang menjurus kepada perilaku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Tingkat pengaruh motivasi kerja tergantung pada tingkat motivasi yang diberikan oleh lingkungan sekitar. Syaueqi dan Riyadi (2023); Siregar., *et al* (2022); dan Sri (2021) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Hipotesis ketiga (H3) diterima pada penelitian ini, bahwa penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada objek penelitian ini secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan hasil Fhitung diatas memperoleh nilai sebesar 109,722 menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi FTabel, yaitu $109,722 > 3,06$ dengan signifikansi 0,000. Kinerja yang baik didukung dengan seberapa besar kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan dengan memberikan hasil kerja selama bekerja di perusahaan tersebut, karena kinerja dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dari tahun sebelumnya menuju tahun yang akan datang dengan peningkatan kemampuan sumber daya karyawan yang berdampak untuk kemajuan perusahaan (Putra dan Fernos, 2023). Penelitian ini didukung oleh Maryani., *et al* (2023); Trihantoro dan Murdiyanto (2022); dan Wulasanri (2023) yang mendapatkan kesimpulan yang sama, bahwa motivasi kerja maupun lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara simultan.

KESIMPULAN

Dilihat dari uraian diatas, kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh yang signifikan pada variable motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada objek dalam penelitian ini. Bersamaan dengan itu, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dan semakin meningkat lingkungan kerja fisik dan non fisik, maka terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan. Dari penjelasan kesimpulan diatas, rekomendasi yang akan diberikan peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait, yaitu memperbaiki beberapa permasalahan yang telah dijelaskan diatas terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja guna menghasilkan

peningkatan bagi kinerja para karyawan. Selain itu, disarankan untuk penelitian di masa depan peneliti mengharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian menggunakan dimensi yang berbeda, objek yang lebih luas, menambah variabel yang tidak dibahas di penelitian ini seperti budaya organisasi, *knowledge sharing*, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan variabel lainnya, dan menganalisis penelitian menggunakan software analisis yang berbeda seperti AMOS dan Lisrel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Irgas, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.22437/jels.v11i1.18128>
- Ahmad Syauqi, & Tomi Riyadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>
- Angelica, F., Mohklas, & Latifah, N. (2022). Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. *Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 113–122.
- Astriono, A., & Widowati, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(1), 76-83.
- Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetia, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 242–257. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.094721>
- Azis, E., Prasetio, A. P., Gustyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (2019). The mediation of intrinsic motivation and affective commitment in the relationship of transformational leadership and employee engagement in technology-based companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 54–63. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.05>
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1-16.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Suparti. (2022). the influence of work culture and work motivation on job satisfaction and its impact on the performance of the employees of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.
- Emda, A. (2018). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.22373/lj.v5i2.2838>
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.

- Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Hartini, H., SE, M., & Acai Sudirman, S. E. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.251>
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Pariwisata*, 5(3), 203–212. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp%0A203>
- Indiyati, D. (2023). Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (pp. 160–161). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Indriansyah, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang. *Mbia*, 17(2), 23–33. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.342>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & Zuhroh, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus Pada CV. ARTLINE GLOBALINDO Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 97-103.
- Lestari, P. W., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen ...*, 11(1), 223–228. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/19086>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Nur Fadilla, F., & Usman, B. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan Dan Intensi Strategi Pensiun Terhadap Perencanaan Pensiun Pada Karyawan Di Jabodetabek. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(3), 1685–1707. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i3.43152>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. judge, (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Ronal D. S. & Hotlin S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM ,untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama[
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, M., & Poltak, L. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. *Graha Ilmu*

- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media
- Trihantoro, J., & Murdiyanto, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Evi Asia Tenggara. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 1–10.
- Wulansari, K. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen pada PT Pratama Agro Sawit Terusan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 314-318.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zulki Zulkifli Noor. (2019). *Test Engineering and Manajemen: The Model of Workload and Competence, and Employee Performance*. The Mattingley Publishing Co., Inc.